



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK,  
MOTIVASI INSTRINSIK DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**IRMA DWI PRATIWI**

**NIM. 500644646**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2016**

## ABSTRACT

### **INFLUENCE OF MOTIVATION EXTRINSIC, MOTIVATION INTRINSIK AND WORK ENVIRONMENT TO JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES REGIONAL SECRETARIAT WEST KOTAWARINGIN**

Irma Dwi Ptatiwi  
[Irmadp77@yahoo.com](mailto:Irmadp77@yahoo.com)

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

The purpose of this study was to analyze the effect of Extrinsic motivation , intrinsic motivation and the Working Environment on Job Satisfaction . As well as to determine the dominant factor affecting Employee Job Satisfaction Kotawaringin West Regional Secretariat . Collecting data by questionnaires and interviews with respondents. Data were analyzed using multiple linear regression, descriptive statistics , the coefficient of determination , F test and t test . The number of respondents, 88 employees of the Regional Secretariat . The results of this study indicate that the positive influence and significant factors extrinsic motivation , intrinsic motivation and working environments on job satisfaction and work environment is the dominant factor influencing job satisfaction .

Keyword : Motivation Ekstrinsik, Instrinsik, Work Environments and Job Satisfaction



## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, MOTIVASI INSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Irma Dwi Pratiwi  
[Irmadp77@yahoo.com](mailto:Irmadp77@yahoo.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas terbuka

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisa pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Serta untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Pengumpulan data dengan kuisisioner dan wawancara dengan responden. Analisa data menggunakan regresi linier berganda, statistik deskriptif, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Jumlah responden yaitu 88 orang pegawai Sekretariat Daerah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan faktor motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

METERAI  
TEMPEL  
a Raya, Juni 2016  
ing Menyatakan,  
445370ADF736358185

6000  
ENAM RIBURUPIAH

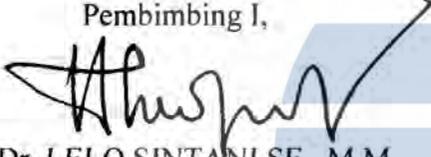
*Irma Dwi Pratiwi*  
**IRMA DWI PRATIWI**  
**NIM. 500644646**

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

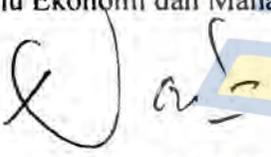
Judul TAPM : **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pad Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat**

Penyusun TAPM : IRMA DWI PRATIWI  
 NIM : 500644646  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : 29 Mei 2016

Menyetujui :

<p>Pembimbing I,</p>  <p>Dr. LELO SINTANI, SE., M.M        NIP. 19650731 198903 2 001</p>	<p>Pembimbing II,</p>  <p>Dr. SRI LISTYARINI, M.Ed        NIP. 19610509 198703 1 001</p>
---	--

Mengetahui,

<p>Ketua Bidang        Ilmu Ekonomi dan Manajemen</p>  <p>MOHAMAD NASOHA, SE., M.Sc        NIP. 19781111 200501 1 001</p>	<p>Direktur Program Pascasarjana</p>  <p>SUCIATI, M.Sc. Ph.D        NIP. 19520213 198503 2 001</p>
--	--

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : IRMA DWI PRATIWI  
NIM : 500644646  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 29 Mei 2016

W a k t u : 11.00 – 12.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi

Dr. Sri Listyarini, M.Ed

Penguji Ahli

Dr. Said Kelana Asnawi, M.M

Pembimbing I

Dr. Lelo Sintani, S.E, M.M

Pembimbing II

Dr. Sri Listyarini, M.Ed

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
NASIONAL**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jln. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418  
Telp. 021.7415050, Fax. 021. 7415588

**BIODATA**

Nama : **IRMA DWI PRATIWI, SP**  
NIM : 500644646  
Tempat dan Tanggal Lahir : Cepu, 07 April 1977  
Registrasi Pertama : 2014.2  
Riwayat Pendidikan : - Lulus SD di SDN Ngelo I Cepu Tahun 1990  
- Lulus SMP di SMP 2 Cepu Tahun 1993  
- Lulus SMA di SMU 1 Cepu Tahun 1996  
- Lulus S1 di Fakultas Pertanian UNPAR Tahun 2000  
Riwayat Pekerjaan : - Tahun 2006 s/d 2013 sebagai Pelaksana di Dinas Perkebunan Kabupaten Kotawaringin Barat.  
- Tahun 2013 s/d sekarang sebagai Kasubag Bina Produksi Daerah Bagian Perekonomian dan SDA Sekretariat Daerah Kab. Ktw. Barat  
Alamat Tetap : Jl. P. Adipati No. 01 RT. 12 Kel. Raja P. Bun  
No. Telp. / HP. : 08125158277

Palangka Raya, Juni 2016

  
**IRMA DWI PRATIWI, SP**

NIM. 500644646

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Prof. Ir.Tian Belawati, M.Ed., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
3. Ibu Dra. Johanna B. S. Pantow, M. App.L
4. Bapak Bupati Kotawaringin Barat dan Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi pada program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka dengan ijin belajar ;
5. Ibu Dr. Lelo Sintani, MM, Ibu Dr. Sri Listyarini, M.Ed dan Bapak Dr. Joni Pabelum, M.Si selaku dosen pembimbing dan dosen pengajar tatap muka yang selalu membina dan menstransfer ilmu kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penyelesaian studi sehingga telah memberikan kontribusi ilmu dalam menambah wawasan, cara berpikir yang dapat dijadikan bekal dalam melaksanakan tugas sekembali dari studi ini.
6. Pimpinan dan segenap Pengelola Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBBJ-UT Palangka Raya khususnya Bapak Hudi Herdianto. S.Kom dan Ibu Stefani Made Ayu AK. M. Si atas pelayanan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBBJ-UT Palangka Raya atas suasana kekeluargaan dan kebersamaan yang telah tercipta selama mengikuti perkuliahan.

8. Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat khususnya Bagian Pembangunan dan Bagian Umum telah yang banyak membantu penulis dalam mendapatkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyelesaian penulisan tesis ini ;
9. Seluruh Rekan-rekan di Bagian Ekonomi dan Sumber Daya Alam yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian penulisan tesis ini
10. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga proposal penelitian ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pihak yang berkepentingan.

Palangka Raya, Juni 2016

Penulis,



**IRMA DWI PRATIWI**  
**NIM. 500644646**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	v
BIODATA .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>Bab I Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
A Latar Belakang .....	1
B Rumusan Masalah .....	10
C Tujuan dan manfaat Penelitian .....	11
<b>Bab II Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>13</b>
A Motivasi .....	13
1. Motivasi Ekstrinsik .....	16
a. Gaji .....	16
b. Kebijakan .....	18
c. Hubungan Kerja Pegawai .....	19
d. Pengawasan ( <i>Supervise</i> ) .....	19
2. Motivasi Instrinsik .....	20
a. Tanggung Jawab .....	20
b. Penghargaan .....	20
c. Pekerjaan Itu Sendiri .....	21
d. Pengembangan .....	21
e. Kemajuan .....	21
B Lingkungan Kerja.....	22
C Kepuasan Kerja .....	23
D Penelitian Terdahulu .....	26
E Kerangka Konseptual .....	31
F Hipotesis .....	32
<b>Bab III Metode Penelitian .....</b>	<b>33</b>
A Jenis Penelitian .....	33
1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
a Variabel Penelitian.....	33
b Definisi Operasional.....	33
B Gambaran Populasi dan Sampel .....	35
C Jenis dan Sumber Data .....	37

D	Metode Pengumpulan Data .....	37
E	Uji Instrumen .....	40
F	Analisis Data .....	41
	1. Analisis Deskriptif .....	41
	2. Uji Asumsi Klasik .....	41
	a. Uji Multikolinieritas .....	42
	b. Uji Heteroskedastisitas .....	42
	c. Uji Normalitas .....	42
	3. Analisis Regresi Berganda .....	42
	4. Uji Hipotesis .....	43
	a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
	b. Uji F .....	43
	c. Uji t .....	44
<b>Bab IV</b>	<b>Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....</b>	<b>45</b>
	A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	45
	1. Struktur Organisasi .....	46
	2. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Wewenang .....	50
	3. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kab Kotawaringin Barat .....	51
	B. Karakteristik Responden .....	53
	C. Uji Instrumen .....	63
	1. Uji Validitas .....	64
	2. Uji Reabilitas .....	65
	D. Hasil Penelitian .....	66
	1. Analisa Data .....	66
	a. Analisis Deskriptif .....	66
	2. Uji Asumsi Klasik .....	75
	a. Multikolinearitas .....	75
	b. Heteroskedastisitas .....	76
	c. Normalitas .....	76
	3. Analisa Regresi Berganda .....	77
	4. Uji Hipotesis .....	78
	a. Koefisien Daterminasi ( $R^2$ ) .....	78
	b. Uji F .....	79
	c. Uji t .....	80
	E. Pembahasan .....	82
<b>Bab V</b>	<b>Kesimpulan dan Saran .....</b>	<b>88</b>
	A. Kesimpulan .....	88
	B. Saran .....	88
<b>Bab VI</b>	<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Pengukuran Kinerja Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2014 Sasaran Strategi Kesejahteraan dan Pemerataan Ekonomi	9
Tabel 3.1	Indikator Variabel Penelitian .....	35
Tabel 3.2	Pengembangan Kuisioner .....	39
Tabel 4.1	Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2	Komposisi Responden berdasarkan Umur .....	56
Tabel 4.3	Komposisi Responden berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 4.4	Komposisi Responden berdasarkan Pendidikan .....	59
Tabel 4.5	Komposisi Responden berdasarkan Golongan .....	60
Tabel 4.6	Analisis Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan Umur .....	61
Tabel 4.7	Analisis Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan Masa Kerja....	62
Tabel 4.8	Analisis Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan Pendidikan.....	62
Tabel 4.9	Analisis Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan Golongan.....	63
Tabel 4.10	Skor Kriteriaum .....	66
Tabel 4.11	Rating Scale .....	67
Tabel 4.12	Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) .....	67
Tabel 4.13	Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Intrinsik (X2) .....	69
Tabel 4.14	Distribusi Frekwensi Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	71
Tabel 4.15	Distribusi Frekwensi Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	73
Tabel 4.16	Mengukur Regresi Linear Berganda .....	77
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79
Tabel 4.18	Mengukur Uji F .....	80

**DAFTAR GAMBAR**

		Halaman
Gambar 2.1	Factor – Faktor yang memenuhi Motivasi .....	15
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sekretaris Daerah .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Rangkaian Kuisisioner .....	94
Lampiran 2	Lap. Perkembangan Kegiatan Fisik tahun 2013 – 2014 .....	101
Lampiran 3	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	102
Lampiran 4	Data Mentah Penelitian .....	106
Lampiran 5	Uji Validitas Variabel .....	120
Lampiran 6	Uji Reabilitas Variabel .....	124
Lampiran 7	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	126
Lampiran 8	Hasil Analisis Silang (Crosstab) .....	127
Lampiran 9	Dokumentasi Keadaan Lingkungan Kerja .....	131
Lampiran 10	Pendapat Responden Terhadap Varaibel .....	135



## BAB I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era Reformasi yang dewasa ini sedang dijalani oleh bangsa dan Negara Republik Indonesia pasca Pemerintahan Orde Baru, telah memberikan peluang bagi proses *transformasi* (perubahan) struktural di segala bidang. Transformasi struktural tersebut ditandai dengan proses demokratisasi yang semakin tumbuh dan berkembang, pemberdayaan dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam berbagai bidang, penegakan supremasi hukum dan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan, penghormatan hak-hak asasi manusia dan masih banyak lagi dinamika perubahan interaksi sosial, politik dan ekonomi. (Djumara, 2008)

Pemerintah di berbagai negara dewasa ini tengah menjalani proses perubahan yang relatif mendasar untuk mewujudkan karakter pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, bersih dan bebas korupsi, berorientasi kepada pasar dan peran serta aktif masyarakat dalam berbagai bidang. Singkatnya dewasa ini sedang terjadi perubahan dari pola pemerintahan yang buruk (*Bad Governance*) kearah terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Governance*) (Djumara, 2008)

Seperti yang dilansir pada surat kabar Kalteng Pos pada tanggal 30 Juli 2015, dimana Wakil Bupati Kotawaringin Barat menyatakan bahwa dalam lingkungan organisasi pemerintahan, seorang aparatur dituntut untuk bekerja sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Secara etis, seorang aparatur terpanggil untuk melayani kepentingan publik secara adil tanpa membedakan kelompok,

golongan, suku, agama dan status sosial. Seorang aparatur harus dapat menjadikan dirinya panutan tentang kebaikan dan moralitas pemerintahan terutama yang berkenaan dengan pelayanan publik. Menyandang status PNS tidaklah mudah. PNS adalah abdi negara. Sudah sewajarnya menjalankan fungsi dan tugas dengan baik. PNS tidak boleh melanggar aturan dan menjadi contoh teladan yang baik. Dalam hal ini dikhususkan pada PNS di Kabupaten Kotawaringin Barat. Organisasi pemerintah yaitu birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki sumberdaya berkualitas berkompetensi serta motivasi yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumberdaya yang ada sebagai asset penting organisasi.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mampu mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuannya. Siapapun yang mengelola organisasi, akan mengolah berbagai tipe sumber daya guna pencapaian tujuan organisasi tersebut. Aset penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset organisasi. Pada intinya, tantangan - tantangan, peluang - peluang dan juga kekecewaan - kekecewaan dalam pengelolaan organisasi sering bersumber dari masalah - masalah yang berhubungan dengan orang - orang atau para pegawai (Simamora, 1999 dalam Warsito, 2008).

Masalah - masalah personalia masa kini lebih kompleks karena itu manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi yang terjadi secara dahsyat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumber daya alam lainnya, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional,

tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan dan perkembangan kegiatan kolektif para karyawan yang merupakan faktor lingkungan. Sedangkan faktor - faktor organisasional, seperti semakin tingginya tingkat pendidikan karyawan, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya - biaya personalia dan penurunan produktivitas akan menempatkan praktek - praktek personalia ke puncak tangga perhatian manajemen. Tantangan utamanya adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek - praktek yang tidak efektif. Dalam keadaan lingkungan yang seperti ini, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara - cara untuk dapat menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer berkaliber tinggi yang diperlukan organisasi agar mampu bersaing. (Handoko, 2014). Salah satu cara yang dapat digunakan memahami kompleksitas manusia sebagai sumberdaya manusia adalah dengan analisa kebutuhan yang beraneka ragam. Sudah barang tentu banyak cara yang dapat dipakai untuk membuat berbagai kategori kebutuhan manusia. Kategori sederhana adalah kebutuhan manusia yang bersifat primer dan sekunder. Dimana kebutuhan primer pada dasarnya adalah semua kebutuhan yang bersifat kebendaan, sedangkan kebutuhan sekunder adalah semua kebutuhan yang bersifat tidak kebendaan.

Menurut Siagian (2012:136) Seorang manajer harus dapat memilih dan menggunakan teknik motivasi yang tepat, oleh karena itu seorang manajer diharapkan mampu mengenal bawahannya secara individual. Pengenalan para bawahan bertolak dari kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk yang sangat kompleks dengan konfigurasi komponen kepribadian yang jauh dari sederhana.

Salah satu segi konfigurasi manusia yang sangat kompleks yaitu kebutuhan yang rumit yang mutlak perlu dipahami karena kepuasannya. Oleh karena itu para manajer harus dapat menggunakan teknik dan metode motivasi yang tepat.

Siagian (2012:138-139) berpendapat, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik, akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik. Faktor – faktor motivasi itu, baik yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik, dapat positif, akan tetapi dapat pula negatif. Kunci keberhasilan seorang manager dalam menggerakkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami factor - faktor motivasi tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya dorong yang efektif. Motivasi, baik intrinsik yang berasal dari diri seseorang maupun ekstrinsik yang berasal dari luar berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Hasibuan (2014:95) menjelaskan bahwa tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal = lingkungan)-nya. Rangsangan materiil dan non materiil akan menciptakan motif

dan motivasi yang mendorong orang bekerja beraktivitas untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain – lain. Berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia juga mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim Organisasi ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi orang – orang dalam organisasi dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja. (Handoko, 2014)

Kepuasan kerja individu berpengaruh dalam kehidupan organisasional. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi dimana ia berkarya. (Robbins dalam Dwi dan Herachwati, 2013). Sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya dapat menggambarkan kondisi yang natural tentang apakah dia akan memperoleh kepuasan kerja atau sebaliknya. Seseorang yang merasa memperoleh kepuasan kerja, tentu mempunyai sikap yang berbeda dengan orang lain yang tidak memperoleh kepuasan kerja terhadap jenis pekerjaan yang sama. Sikap individu terhadap kepuasan kerja akan tercermin pada perilaku kerjanya (George dan Jones dalam Dwi dan Herachwati 2013)

Adanya hubungan antara Motivasi Ekstrinsik, Instrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu. Maka dibawah ini beberapa penelitian terdahulu yang memfokuskan

hubungan Motivasi baik ekstrinsik maupun instrinsik serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Dirayati (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan motivasi instrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian juga dilakukan oleh Rahardian (2012) dengan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t. Maka hasil menunjukkan bahwa motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) menunjukkan bahwa hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Bagian Barat Propinsi Kalimantan Tengah, yang dibentuk berdasarkan Undang- Undang Nomor 27 Tahun 1959 (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820). Kabupaten Kotawaringin Barat dengan Ibukota Pangkalan Bun yang memiliki luas 10.759 Km<sup>2</sup> atau sekitar 6,21 % dari luas wilayah Propinsi Kalimantan Tengah. (BPS, 2016)

Berita tentang Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Barat yang mana, hal tersebut terjadi karena tidak adanya motivasi kerja pegawai. Hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai lingkup PEMDA Kotawaringin Barat dan berakibat menurunnya kinerja organisasi dan pencapaian pembangunan Kabupaten. Pada borneonews tanggal 24 Mei 2014, menyatakan sebanyak empat pegawai negeri sipil (PNS) yang mengabdikan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat (PEMKAB) dikenai sanksi. Satu PNS menerima penurunan pangkat selama tiga tahun dan tiga PNS di lainnya bakal menerima surat keputusan pemberhentian dari Bupati Kotawaringin Barat periode 2011-2016. Mereka dipecat akibat kerap mangkir dan meninggalkan tugas. Salah satunya bahkan membolos hingga 321 hari. Sementara itu, sejak tahun 2011, BKD Kobar telah menerima laporan sebanyak 25 PNS yang mangkir karena pelanggaran yang dilakukan bermacam-macam. Mulai dari tidak disiplin, melanggar etika sampai terjerat kasus-kasus pidana. Pada tahun 2012, Pemkab Kobar memecat dua PNS yang terjerumus narkoba dan perampokan di Kecamatan Kotawaringin Lama. Pada tahun 2014 Pemerintah Kabupaten memutuskan tiga orang diberhentikan dengan hormat serta satu penurunan pangkat selama tiga tahun. Dalam kurun waktu kurang lebih tiga tahun, terdapat lima PNS yang diberhentikan dan satu PNS yang diturunkan jabatannya.

Dari berita di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai negeri sipil telah berkurang, mengingat tingkat disiplin pegawai yang semakin menurun. Hal ini juga pernah disampaikan oleh Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat pada saat apel harian pada tanggal 11 Januari 2016, yang mengingatkan bahwa beberapa pegawai Sekretariat Daerah sudah

meninggalkan ruangan sebelum jam istirahat, jadi sebelum jam 12.00 WIB banyak ruangan yang sudah kosong, ini disebabkan karena kepuasan kerja pegawai yang kurang. Oleh karena itu Asisten Administrasi Umum, mengingatkan bagi seluruh pegawai untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas kedinasan agar instansi dapat mencapai kinerja yang diinginkan, mengingat Sekretariat Daerah adalah salah satu instansi contoh bagi instansi lain.

Sedangkan hasil observasi yang dilakukan peneliti sebagai awal kegiatan penelitian. Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah kurang memadai sebagai tempat kerja, selain banyak tumpukan berkas yang tidak terpakai juga penerangan dan ventilasi udara yang kurang.

Hasil kinerja instansi dapat dilihat pada laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan setiap tahun dibuat oleh setiap instansi. LAKIP Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2014 menyajikan pengukuran capaian indikator kinerja untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

Keberhasilan kinerja Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat terletak pada seberapa jauh capaian dari masing – masing indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dari penilaian sendiri (*self assessment*) berdasarkan metode/ cara/ langkah kerja, ternyata belum semua sasaran Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2014 berhasil dicapai secara sempurna dengan capaian kinerja masing – masing sasaran bervariasi.

Pengukuran Kinerja Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2014, dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran Kinerja**  
**Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2014**  
**Sasaran Strategi Kesejahteraan dan Pemerataan Ekonomi**

No	Sasaran Strategis	Capaian (%)
1	Terwujudnya Percepatan Pembangunan Ekonomi	83,18 %
2	Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Pendidikan dan Meningkatnya Mutu Pendidikan	99,51 %
3	Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Pelayanan Kesehatan	155,59 %
4	Terciptanya Kemandirian dalam bidang Pangan	105,03 %
5	Tercapainya perbaikan mutu lingkungan Hidup dan Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Peningkatan Kesadaran Masyarakat Terhadap Arti Penting Lingkungan Hidup	93,29 %
6	Meningkatkan kuantitas dan Kualitas berbagai Prasarana Penunjang Pembangunan	100 %
7	Meningkatkan dan Memajukan Usaha Kecil Menengah	93,50 %

Sumber : LAKIP Kab. Kotawaringin Barat 2014

Sesuai dengan Tabel 1.1 capaian pada sasaran strategis terwujudnya percepatan pembangunan ekonomi memiliki persentasi capaian paling rendah, dimana Sekretariat Daerah merupakan salah satu SKPD penanggung jawab atas sasaran strategis tersebut. Sekretariat Daerah sebagai organisasi besar yang melaksanakan beberapa kegiatan sebagai program pemerintah daerah setiap tahunnya, dimana kegiatan tersebut yang dibuat laporan kegiatan fisik. Rerata kenaikan serapan fisik pada kegiatan di Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat perbulan dari tahun 2013 sampai dengan 2014. Pada tahun 2013 yaitu sebesar 6,64 % per bulan dan pada tahun 2014 yaitu sebesar 5,47 % per bulan. Pada tahun 2014 terlihat bahwa pelaksanaan secara fisik telah terjadi penurunan per bulan dibandingkan pada

tahun 2013, dan pada akhir tahun tidak dapat terlaksana 100 % karena ada beberapa kegiatan fisik yang memang tidak terlaksana, tentu saja hal ini mempengaruhi pembangunan Kab. Kotawaringin Barat, hal ini dapat dilihat pada Lampiran RFK Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat Tahun 2013-2014

Keterangan tersebut diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada saat ini mengalami penurunan, sehingga persentase kegiatan fisik per bulan terjadi penurunan. Selama ini penelitian tentang motivasi dan lingkungan kerja pada umumnya lebih banyak berpusat pada pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai, padahal kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menganalisa dan meneliti lebih dalam tentang Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Dimana variabel yang akan diteliti pada motivasi ekstrinsik adalah gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, *supervise* atau pengawasan sedangkan variabel yang akan diteliti pada motivasi instrinsik adalah tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan dan Lingkungan Kerja. Variabel - variabel tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas sebagaimana terdapat pada latar belakang penelitian, penelitian ini menganalisa Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Instrinsik serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah

Kabupaten Kotawaringin Barat. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi Ekstrinsik berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat
2. Apakah motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat.
4. Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.
- d. Menganalisis pengaruh faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

2. Manfaat Penelitian secara teoritis yaitu, bahwa hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran atau menambah konsep dan wawasan, teori – teori untuk meningkatkan

motivasi dan menjaga lingkungan kerja guna mencapai kepuasan kerja para pegawai Sekretariat Daerah. Sedangkan manfaat praktis penelitian ini adalah :

- a. Menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka dan Universitas yang lainnya dan menambah pengetahuan dan wawasan dalam Bidang Sumber Daya Manusia
- b. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, sebagai bahan masukan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga para atasan dapat memberikan motivasi yang sesuai dan proposional dan menjaga lingkungan kerja sehingga pegawai Sekretariat Daerah dapat melaksanakan tugas dengan sebaik - baiknya berprestasi, mencapai kepuasan kerja, dan tujuan organisasi dapat tercapai.



## BAB II.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Motivasi

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan atau semangat kepada anak buah agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan untuk pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:76)

Dapat pula motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan dan tantangan dari dalam dan luar organisasi. Seorang pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerjanya dan memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ucapan, cuti ekstra dan lain – lain. (Dwi dan Harachwati, 2013:3.2)

Motivasi pegawai atau karyawan sangat diperlukan karena hal ini berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja dan tujuan organisasi.

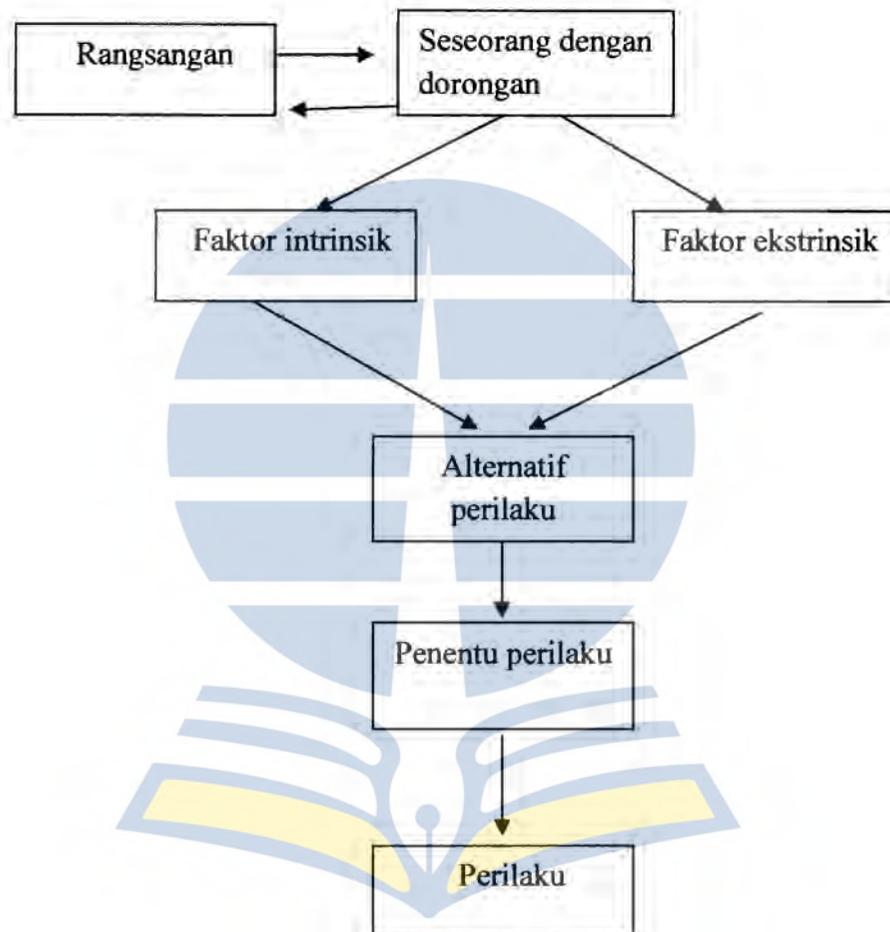
Menurut Dwi dan Harachwati (2013:3.3) Sering kita memahami bahwa motivasi sama dengan kinerja (*performance*) hal ini timbul karena pemahaman terhadap pengertian motivasi yang diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Padahal motivasi dan kinerja (*performance*) adalah dua hal yang berbeda, karena kinerja adalah evaluasi atas perilaku seseorang, hasilnya antara lain untuk mengetahui seberapa baik hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai. Sedangkan motivasi adalah salah satu dari elemen pengukuran kinerja. Karena motivasi hanyalah sebagian dari ukuran untuk menilai kinerja, maka tidak berarti bahwa seorang pegawai yang bermotivasi tinggi akan berkinerja baik, demikian pula sebaliknya beberapa faktor yang menjadi penyebabnya adalah adanya perbedaan kepribadian dan kemampuan.

Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik, akan terjadi interaksi dan aktivitas yang baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Seperti dikatakan Wahjosumijo dalam Sulistyani dan Rosidah (2009:234-235) sebagai berikut :

- a. interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri
- b. dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
- c. perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan system nilai dan aturan atau bertentangan

d. dorongan perilaku yang berbeda-beda dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda beda pula.

Maka dapat diketahui bahwa dalam proses motivasi pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1, Faktor – Faktor dalam motivasi. (Sulistiyani dan Rosidah 2009:234)

Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat pegawai itu termotivasi orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status

ataupu uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan pekerjaan yang merupakan hobynya. Sedangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik adalah elemen-elemen dari luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi. (Dwi dan Herachwati, 2013)

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik, merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Hasibuan, dalam Ridwan 2013). Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, pengawasan (*supervise*) (Manullang, dalam Ridwan 2013)

## **1. Motivasi Ekstrinsik**

### **a. Gaji**

Penilaian kinerja yang akurat merupakan pusat tujuan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada level-level yang disetujui dan meningkatkan efektifitas pembuatan keputusan manajerial. Satu area pembuatan keputusan yang sering menimbulkan efek mendalam pada motivasi seluruh anggota organisasi, yaitu para manajer dan para karyawan sama, adalah distribusi pendapatan, salah satunya adalah pembayaran (*pay*). Sebut saja '*pay*' sebagai gaji. Pembayaran bukan saja dapat digunakan sebagai alat memotivasi karyawan

supaya berkinerja tinggi tetapi juga sebagai pendorong mereka untuk tetap bergabung dan setia terhadap organisasi. (George dkk dalam Dwi dan Herachwati, 2013:3.37)

Novianto (2012), menjelaskan gaji yang diberikan kepada pegawai negeri sipil ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Gaji yang diberikan kepada Pegawai Negeri sebagai balas jasanya berlaku 3 sistem saat ini, yaitu :

1) Sistem Skala Tunggal (*Monoscale System*)

Sistem skala tunggal adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

2) Sistem Skala Ganda (*Multyscale System*)

Sistem skala ganda adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

### 3) Sistem Skala Gabungan

Merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi PNS yang berpangkat sama, disamping itu diberikan tunjangan kepada pegawai yang memikul tanggung jawab yang berat, mencapai prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus menerus. Sistem skala ganda atau skala gabungan baru dapat dilaksanakan dengan memuaskan bila sudah ada analisa jabatan, klasifikasi jabatan dan evaluasi jabatan. Penghasilan adalah gaji pokok ditambah tunjangan keluarga dan tunjangan-tunjangan lainnya. Gaji pokok PNS adalah gaji yang tertuang dalam Daftar Skala Gaji Pokok PNS yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

#### **b. Kebijakan**

Menurut Manullang (2008:128) kebijaksanaan personalia memang tidak langsung ditentukan oleh manajer sendiri. Kebijaksanaan umumnya ditentukan oleh pimpinan tertinggi dalam perusahaan, dalam hal ini oleh Dewan Direksi dengan memperhatikan pendapat Serikat Pekerja. Kebijaksanaan personalia umumnya dibuat secara tertulis, oleh karena itu pelaksanaan prakteknya yang terpenting. Disinilah peran masing masing manajer, agar apa yang tertulis benar benar dapat direalisir dalam praktek oleh masing masing manajer yang bersangkutan. Kunci kebijakan personalia terletak pada keharusan adanya system karier dalam organisasi.

### c. Hubungan Kerja Pegawai

Menurut Siagian (2012), bahwa manusia tidak bisa hidup sendiri. Dalam kehidupan organisasional, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan kerjanya, atasannya dan bagi yang menduduki jabatan manajerial, para bawahan. Keharusan melakukan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lain. Kebenaran pendapat dewasa ini semakin disadari karena satuan – satuan kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang melakukan tugas – tugas spesifik dengan jenis spesialisasi yang khas pula, hanyalah sub sistem yang keberhasilan penyelesaiannya sangat ditentukan oleh interaksi antara orang – orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja tertentu. Itulah sebabnya interaksi positif antara rekan setingkat yang melakukan kegiatan yang berbeda dalam satu – satuan kerja tertentu merupakan keharusan yang tidak mungkin terelakkan.

### d. Pengawasan (*Supervise*)

Menurut Manulang (2008) *Interpersonal Supervision* atau pengawasan antarpribadi menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasan, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan “boss” – nya. Agar kedua faktor tersebut diatas tidak menimbulkan kekecewaan bawahan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni :

- *Technical skill* (kecakapan teknis)
- *Human skill* (kecakapan kemanusiaan)
- *Conceptual skill* (kecakapan konseptual)

Kecakapan teknis sangat penting bagi pemimpin tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, dan

umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat. Kecakapan kemanusiaan ialah kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan. Kecakapan konseptual ialah kemampuan memahami kerumitan seluruh organisasi, sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasi tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

## **2. Motivasi Intrinsik**

### **a. Tanggung Jawab**

Menurut Manulang (2008) *Responsibilities* atau tanggung jawab benar – benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari *supervise* yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

### **b. Penghargaan**

Menurut Siagian (2012) salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengukur tingkat kepuasan seseorang dalam kehidupan organisasional adalah penerapan sistem penghargaan yang adil. Dalam kehidupan organisasional, masalah keadilan sesungguhnya adalah masalah persepsi. Secara sederhana dinyatakan bahwa biasanya seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya merasa diberlakukan tidak adil apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan.

### **c. Pekerjaan Itu Sendiri**

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan undang - undang diatas, bahwa seorang PNS harus mampu bekerja, mengerjakan pekerjaannya yang telah menjadi tugas pokok dan fungsinya.

### **d. Pengembangan**

Menurut Manulang (2008), pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Agar faktor *advancement* benar – benar berfungsi sebagai motivator maka pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pengkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

### **e. Kemajuan**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009), dalam proses MSDM ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Proses tersebut disebut dengan pengembangan pegawai. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasional. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh

organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengembangan dan pelatihan pegawai ini berhubungan dengan kemajuan baik kemajuan pegawai yang akan berdampak pada kemajuan organisasi.

## **B. Lingkungan Kerja**

Banyak pemikiran dari ahli yang berbicara tentang lingkungan kerja, namun semuanya sama karena semuanya bertujuan untuk memberikan kenyamanan kepada pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, penulis mengambil beberapa pendapat ahli yang berbicara mengenai lingkungan kerja antara lain menurut Nitisemito dalam Dhermawan dkk (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayati dalam Dhermawan dkk (2012) faktor lingkungan kerja bias berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara dan lain laian yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Ahyari dalam Dhermawan dkk, (2012)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan “segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi

dirinya dan pekerjaannya saat bekerja".dalam kesempatan ini penulis tidak perlu menjelaskan lagi tentang lingkungan fisik dan non fisik karena dianggap bisa dimengerti oleh pembaca, karena begitu banyak yang berbicara tentang hal ini, kenyataan yang sering terjadi mungkin keadaan lingkungan tempat tinggal keadaan lingkungan disini tak lain adalah jarak antara instansi dengan tempat tinggal pegawai, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, karena semakin jauh jarak tempat tinggal pegawai dengan instansi maka semakin berkurang motivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja hal ini sering kali disebabkan oleh adanya hambatan transport, dan keadaan cuaca yang sering berubah-ubah tanpa kita ketahui.

Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung, akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Kegiatan-kegiatan pengaturan lingkungan tempat kerja mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan, seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian dan sebagainya (Handoko, 2014).

### **C. Kepuasan Kerja**

Motivasi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, beberapa definisi kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan

segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan dan masalah – masalah personalia lainnya. (Handoko, 2014:193).

Menurut Robbins dalam Brahmasari dkk (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain)

Menurut Hasibuan (2014:103), teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*iner needs*) dan

kepuasannya. Semakin tinggi standard kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Dalam studi perilaku keorganisasian, sikap dihubungkan dengan pekerjaan. Sikap terkait pekerjaan ini membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang para karyawan terhadap aspek – aspek lingkungan kerjanya. Selanjutnya Robbins mengetengahkan bahwa riset perilaku organisasi telah memfokuskan pada tiga jenis sikap yaitu pertama, kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kedua, keterlibatan kerja (*job involvement*) yang merupakan ukuran derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Ketiga, komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Dwi dan Herachwati, 2013:1.29)

Kepuasan Kerja berhubungan dengan prestasi kerja, karena prestasi kerja menimbulkan kepuasan. Dalam kenyataannya banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihasilkan oleh prestasi kerja, dan prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasa adil dan memadai oleh pegawai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsional yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. (Handoko, 2014:195)

#### D. Penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini sebagai bahan pertimbangan, dicantumkan hasil – hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca dan sebagai bahan acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu ini menjelaskan tentang hasil – hasil penelitian terkait dengan variabel variabel yang dipergunakan yaitu Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja. Penelitian terdahulu tersebut antara lain adalah :

1. Nanditya dkk (2014), yang berjudul Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pembentuk kepuasan kerja tenaga kesehatan yang menurunkan angka turnover dan kinerja RS. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik, data yang dikumpulkan melalui kuisioner dan diukur dengan skala Linkert 5 tingkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuk faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor instrinsik yang terbentuk adalah penghargaan, sedangkan faktor ekstrinsik adalah kebijakan RS, gaji dan kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Metode penelitian dilakukan pengumpulan data dengan metode *searching*, *ebook* dan jurnal ataupun penelitian (*original research*).

2. Ridwan (2013), yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat suatu kajian literature. Penelitian ini bertujuan melakukan kajian terhadap literature yang berhubungan dengan Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil dari penelitian adalah 1. Motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tanggung jawab, pengakuan dari orang lain,

prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. 2. Motivasi Ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi/lingkungan kerja, *supervise*.

3. Dhermawan dkk (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas Pekerjaan Umum Prov. Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Propvinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja di kantor Dinas PU Prov. Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

4. Kartika dan Kaihatu (2010) pada penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), dengan tujuan penelitian ingin mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival. Populasi dalam penelitian ini meliputi semua karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios makanan yang ada di Pakuwon Food Festival Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *judgement sampling* yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*. Jumlah sampel sebanyak 72 yang terdiri dari karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios makanan yang ada di Pakuwon Food Festival Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas kesimpulan 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

5. Brahmasari dan Suprayetno (2008) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Adapun tujuan penelitian adalah membuktikan dan menganalisa :

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.
- 2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.
- 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.
- 4) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.
- 5) Pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja Perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.
- 6) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.
- 7) Pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan kinerja perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.

Penelitian ini menggunakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang *homogeny* yaitu seluruh karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang sejumlah 1.737 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode atau teknik *simple random sampling* (teknik sampel sederhana), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduan dan Akdon (2006:249) yaitu  $n = N : ((N \times d^2) + 1)$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel,  $N$  adalah jumlah populasi, dan  $d^2$  adalah tingkat presisi atau akurasi yang ditetapkan (=5%), sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 325 orang pegawai.

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS* versi 13.0 dan *AMOS* versi 4.0. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* melalui program *AMOS* versi 4.0, disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- 4) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan
- 5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
- 6) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

7) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

6. Warsito (2008) Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Pemerintah Kota Malang. Hipotesis yang dirumuskan dan akan diuji :

- 1) Ada pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan materiil dan variabel non materiil secara simultan dan parsial terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.
- 2) Ada pengaruh yang signifikan antara variabel penerangan, sistem ventilasi dan tingkat ketenangan secara simultan dan parsial terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.
- 3) Ada pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan materiil, non materiil, penerangan, system ventilasi dan tingkat ketenangan secara simultan dan parsial terhadap variabel kepuasan pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, teknik pengambilan sampel dengan teknik *proporsional random sampling*. Hasil analisis deskriptif bahwa imbalan baik materiil dan non materiil, penerangan, system ventilasi dan tingkat ketenangan yang disediakan PDAM Pemkot Malang relatif baik. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja pegawai relatif terpenuhi. Hasil hipotesis adalah adanya pengaruh signifikan antara variabel imbalan materiil dan non materiil, penerangan, sistem ventilasi dan tingkat ketenangan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

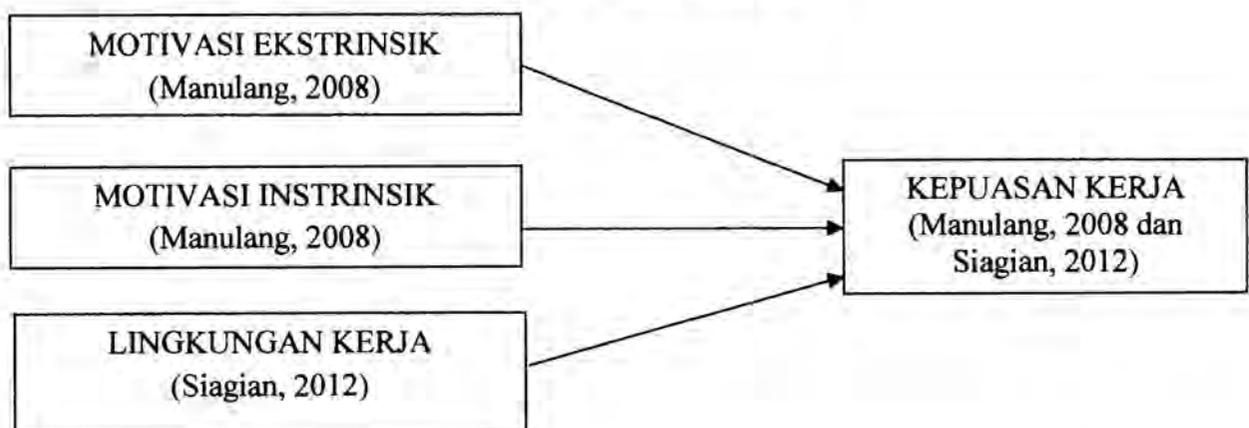
7. Iswanti (2005) yang berjudul Analisis faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis poliklinik rawat jalan RSUD Tugurejo

Semarang. Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga medis poliklinik RSUD Tugurejo Semarang. Pengumpulan data yang digunakan dengan kuisioner terstruktur dengan pertanyaan terbuka untuk identitas responden dan pertanyaan tertutup untuk pengukuran variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, kepemimpinan, hubungan dengan teman sekerja, kesempatan promosi, kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja tenaga medis poliklinik rawat jalan RSUD Tugurejo Semarang. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tenaga medis poliklinik RSUD Tugurejo Semarang. (Terlampir Tabel Penelitian Terdahulu)

#### **E. Kerangka Konseptual**

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Dan untuk lebih memudahkan pemahaman penjelasan - penjelasan diatas, maka dibuatlah kerangka pemikiran dapat dilihat dalam Gambar 2.2 berikut dibawah ini.

**Gambar 2. 2**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**  
(Manulang, 2008 dan Siagian, 2012)



## F. Hipotesis

Menurut Aritonang (2014:3.34), hipotesis dapat diartikan sebagai kebenaran yang masih kurang atau masih para taraf dugaan. Dinyatakan masih kurang karena kebenaran hipotesis baru bersifat logis. Untuk menjadi kebenaran ilmiah, kebenaran hipotesis harus teruji juga secara empiris. Terkait dengan itu, hipotesis sering juga disebut sebagai jawaban sementara. Selain sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah, hipotesis dapat menjadi petunjuk mengenai arah atau pedoman untuk kegiatan selanjutnya pada suatu penelitian.

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan oleh peneliti ini adalah sebagai berikut :

- H 1 : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
- H 2 : Motivasi Instrinsik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
- H 4 : Faktor Lingkungan Kerja dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Aritonang (2014:1.14) menjelaskan bahwa ada beberapa aspek yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif semua pengumpulan data, penafsiran data dan penarikan kesimpulan berupa numerik atau angka.

#### 1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

##### a. Variabel Penelitian

Variabel yaitu sesuatu yang memiliki atribut yang bervariasi dan atribut itu dinyatakan dalam bentuk *numeric* (kuantitatif, bilangan) (Aritonang, 2014:1.3). Variabel - variabel dalam penelitian ini saling berkaitan, dalam konteks variabel yang saling berkaitan, status tiap variabel dapat diidentifikasikan menjadi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang variasinya dimaksudkan untuk dijelaskan sedangkan variabel independen merupakan variabel yang variasinya digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.

##### b. Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel tak bebas atau merupakan salah satu

penyebab (Supranto dalam Ebookinga, 2013). Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel ( Singarimbun dalam Ebookinga, 2013), dimana dalam penelitian ini Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Instrinsik merupakan variabel bebas dan kepuasan kerja merupakan variabel terikat atau variabel tak bebas, adapun variabel penelitiannya yaitu Variabel Bebas ( X ) Variabel *independent* ( bebas ) / *Predictor* ( Peramal ) adalah variabel yang dipergunakan untuk memperkirakan (Supranto dalam Ebookinga, 2013). Variabel penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Motivasi ekstrinsik dan Motivasi Instrinsik. Dimana Motivasi menurut Siagian dalam Kartika dkk (2010), adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Variabel *independen* (bebas) dalam penelitian ini ada 3 yaitu X1 : Motivasi Ekstrinsik dan X2 : Motivasi Instrinsik dan X3 : Lingkungan Kerja.

Variabel Terikat ( Y ) Variabel terikat ( *dependent* ) / Variabel tidak bebas adalah variabel yang nilainya akan diperkirakan/diramalkan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan itu. (Handoko, 2014:193).

Indikator untuk masing masing variabel yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Sumber
1	Motivasi Ekstrinsik	1. Gaji 2. Kebijakan 3. Hubungan Kerja 4. Supervise /pengawasan	Manullang (2008)
2	Motivasi Instrinsik	1. Tanggung Jawab 2. Penghargaan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Pengembangan 5. Kemajuan	
3	Lingkungan Kerja	1. Sarana dan prasarana 2. Fasilitas kerja 3. Kesehatan lingkungan kerja	Handoko (2014)
4	Kepuasan Kerja	1. Prestasi Kerja 2. Penghargaan 3. Persepsi Keadilan terhadap penghargaan	Handoko (2014)

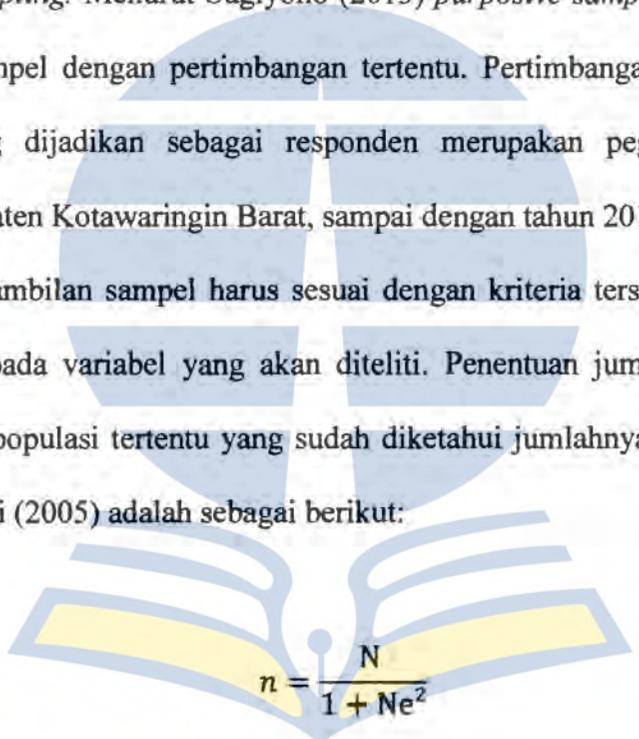
### **B. Gambaran Populasi dan Sampel**

Populasi pemberian batasan yang jelas, tegas, mengenai unsur unsur populasi sedemikian rupa sehingga dapat diidentifikasi dengan mudah unsur-unsur yang termasuk dan yang tidak termasuk pada pupulasi penelitian. Gambaran Populasi dalam penelitian ini meliputi semua pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat pada Golongan III dan Golongan IV, jumlah sampel yang sebanyak 112 orang pegawai. (RENSTRA Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat)

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2013). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut adalah pegawai yang dijadikan sebagai responden merupakan pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Kotawaringin Barat, sampai dengan tahun 2015.

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut Slovin dalam Ruvendi (2005) adalah sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

$n$  : Jumlah Sampel

$N$  : Jumlah Populasi

$e$  : *Margin of Error Maximum*, prosentase tingkat kesalahan yang masih bisa ditolerir (ditentukan 5 %)

Berdasar data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,05)^2}$$

$$= 87,5 = 88$$

Jadi jumlah Sampel yang diambil adalah sebanyak 88 responden

### C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui subyeknya yaitu responden di dalam penelitian. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada subyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa, laporan kegiatan, laporan kinerja, jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil organisasi.

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

## 2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan kuisisioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Dalam kuisisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Pengembangan kuisisioner berdasarkan tujuan penelitian yang akan diteliti oleh penulis, yang kemudian dikaitkan dengan variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Adapun variabel-variabel tersebut berdasarkan indikator yang kemudian menjadi pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun jumlah dari pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 3.2. Jumlah pegawai yang akan menjadi responden berjumlah 88 orang, pemilihan responden tersebut telah berdasarkan karakteristik, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

**Tabel 3.2**  
**Pengembangan Kuisioner**

No	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Responden
1	Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja	1. motivasi ekstrinsik	1. Gaji 2. Kebijakan 3. Hubungan Kerja 4. Supervise /pengawasan	4 item	88 Pegawai
2	Menganalisis pengaruh motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja	2. motivasi instrinsik	1. Tanggung Jawab 2. Penghargaan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Pengembangan 5. Kemajuan	5 item	
3	Menganalisis pengaruh lingkungan kerja.	3. lingkungan kerja	1. Sarana dan prasarana 2. Fasilitas kerja 3. Kesehatan lingkungan kerja	5 item	
4	Menganalisis pengaruh faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	4. kepuasan kerja	1. Prestasi Kerja 2. Penghargaan 3. Persepsi Keadilan terhadap penghargaan	7 item	

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuisioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

- a. Skala 1 : Sangat Tidak Setuju
- b. Skala 2 : Tidak Setuju
- c. Skala 3 : Netral
- d. Skala 4 : Setuju
- e. Skala 5 : Sangat Tidak Setuju

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

### **E. Uji Instrumen**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuisisioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60.(Nunnally dalam Ghozali, 2011).

Noor (2014:19) menyatakan bahwa tentang uji validitas dapat disampaikan hal – hal pokoknya sebagai berikut :

- Uji ini untuk melihat kelayakan butir – butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.

- Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
- Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan  $r$  tabel  $df = n - k$  dengan tingkat kesalahan 5 %
- Jika  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$  maka butir soal disebut valid.

## **F. Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif pada penelitian ini digunakan dengan menghitung frekwensi dan jawaban dari responden untuk setiap pertanyaan pada setiap variabel. Adapun variabel yang akan diukur pada penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Sugiyono (2013:169) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas dan Uji Normalitas.

### a. Multikolinieritas

Ghozali (2011:105) menyatakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel Ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasinya antar sesama variabel independen sama dengan nol.

### b. Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139) menyatakan tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

### c. Uji Normalitas

Ghozali (2011:139) menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

## 3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Aritonang (2014:2.71) Analisis Regresi Ganda disini menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen dengan persamaan  $= \hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ . Intersep persamaan regresi (*a*) menunjukkan nilai *Y*

yang diprediksi jika nilai tiap prediktornya sama dengan nol. Koefisien regresi predictor  $X_1$  yaitu  $b_1$  menunjukkan perubahan nilai  $Y$  yang diprediksi jika *predictor* lainnya ( $X_2$ ) bernilai tetap. Koefisien regresi itu disebut juga sebagai koefisien regresi parsial untuk  $X_1$ , yaitu koefisien regresi untuk  $X_1$  jika nilai  $X$  lainnya ( $X_2$ ) diparsialkan, dibuat tetap, dikontrol. Koefisien regresi rediktor  $X_2$  yaitu  $b_2$ , menunjukkan perubahan nilai  $Y$  yang diprediksi jika *predictor* lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi itu disebut juga sebagai koefisien regresi parsial untuk  $X_2$ , yaitu koefisien regresi untuk  $X_2$  jika nilai  $X$  lainnya ( $X_1$ ) diparsialkan, dibuat tetap, dikontrol.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Ghozali (2011) menyatakan koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Multikolnieritas terjadi apabila nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

##### b. Uji F

Ghozali (2011) menyatakan pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan

tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian.

### c. Uji t

Ghozali (2011) menyatakan uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini berfungsi menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rerata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rerata dengan *standar error* dari perbedaan rerata dua sampel.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Organisasi Sekretariat Daerah ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 merupakan unsur staf yang mempunyai tugas pokok, dan fungsi membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh Perangkat Daerah.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kotawaringin Barat. Sekretariat Daerah Kabupaten bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten. Sekretaris Daerah untuk Kabupaten diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati. Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat terdiri 3 Asisten, dimana Asisten masing-masing terdiri dari sebanyak-banyaknya 4 bagian.

## 1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Sukabumi sebagai pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, terdiri atas :

A. Sekretaris Daerah;

B. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas :

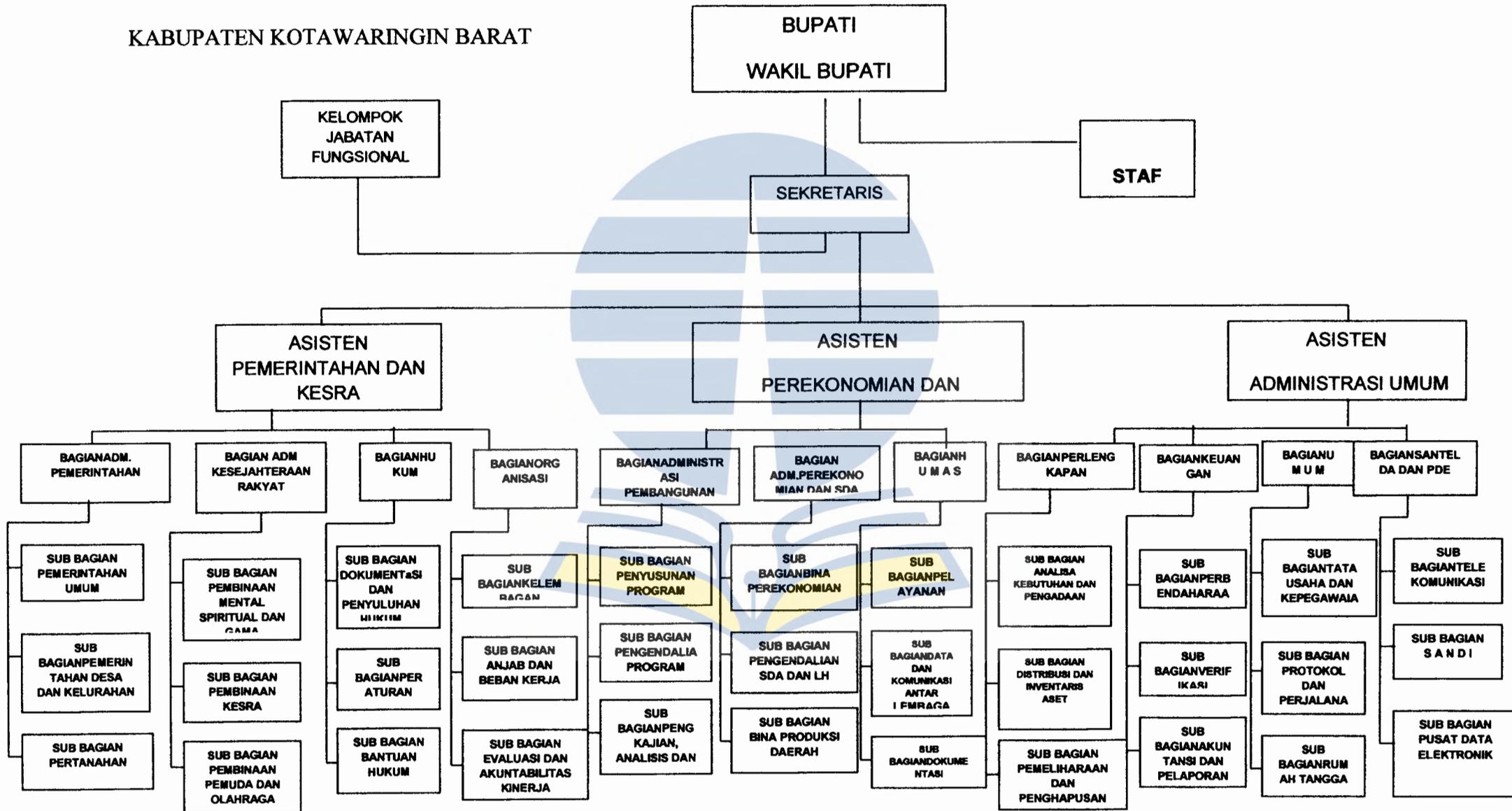
1. Bagian Administrasi Pemerintahan, terdiri atas :
  - a) Sub Bagian Pemerintahan Umum;
  - b) Sub Bagian Pemerintahan Desa dan Kelurahan; dan
  - c) Sub Bagian Pertanahan.
2. Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas :
  - a) Sub Bagian Pembinaan Mental, Spiritual dan Agama;
  - b) Sub Bagian Pembinaan Kesejahteraan Rakyat; dan
  - c) Sub Bagian Pembinaan Pemuda dan Olahraga.
3. Bagian Hukum, terdiri atas :
  - a) Sub Bagian Dokumentasi dan Penyuluhan Hukum;
  - b) Sub Bagian Peraturan Perundang-undangan; dan
  - c) Sub Bagian Bantuan Hukum dan HAM.

4. Bagian Organisasi, terdiri atas :
  - a) Sub Bagian Kelembagaan;
  - b) Sub Bagian Analisis Jabatan dan Beban Kerja; dan
  - c) Sub Bagian Evaluasi dan Akuntabilitas Kinerja.
  
- C. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, terdiri atas :
  1. Bagian Administrasi Pembangunan, terdiri atas :
    - a) Sub Bagian Penyusunan Program;
    - b) Sub Bagian Pengendalian Program; dan
    - c) Sub Bagian Pengkajian, Analisis dan Pelaporan.
  
  2. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam, terdiri atas :
    - a) Sub Bagian Bina Perekonomian;
    - b) Sub Bagian Pengendalian SDA dan LH; dan
    - c) Sub Bagian Bina Produksi Daerah ;
  
  3. Bagian Hubungan Masyarakat, terdiri atas :
    - a) Sub Bagian Pelayanan Informasi;
    - b) Sub Bagian Data dan Komunikasi Antar Lembaga; dan
    - c) Sub Bagian Dokumentasi.
  
- D. Asisten Administrasi Umum, terdiri atas :
  1. Bagian Perlengkapan, terdiri atas
    - a) Sub Bagian Analisa Kebutuhan dan Pengadaan;
    - b) Sub Bagian Distribusi dan Inventarisasi Aset; dan

- c) Sub Bagian Pemeliharaan dan Penghapusan.
2. Bagian Keuangan, terdiri atas :
- a) Sub Bagian Perbendaharaan;
  - b) Sub Bagian Verifikasi; dan
  - c) Sub Bagian Akuntansi dan Pelaporan.
3. Bagian Umum, terdiri atas :
- a) Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian;
  - b) Sub Bagian Protokol dan Perjalanan Dinas; dan
  - c) Sub Bagian Rumah Tangga.
4. Bagian Santelda dan PDE, terdiri atas :
- a) Sub Bagian Telekomunikasi;
  - b) Sub Bagian Sandi; dan
  - c) Sub Bagian Pusat Data Elektronik.
- E. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sedangkan Bagan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagaimana disajikan dalam gambar 4.1. berikut:

STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT



## 2. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Wewenang.

### a. Kedudukan

Sekretariat Daerah merupakan unsur staf dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah, yang berada di bawah dan bertanggung-jawab kepada Kepala Daerah.

### b. Tugas Pokok

Sekretaris Daerah dengan tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan pembangunan kemasyarakatan serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah.

### c. Fungsi

Sekretariat Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Penyusunan kebijakan Pemerintahan Daerah;
- 2) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah;
- 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintahan Daerah;
- 4) Pembinaan administrasi dan hubungan kerja antar aparatur Pemerintahan Daerah;
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### d. Wewenang

- 1) Koordinasi staf terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat daerah dalam rangka;
- 2) Penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;

- 3) Pembinaan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan melalui kompilasi dan analisa data, merumuskan program serta petunjuk teknis dengan memantau perkembangan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat;
- 4) Pembinaan administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat daerah ;
- 5) Koordinasi perumusan peraturan perundang-undangan yang menyangkut tugas pokok pemerintah Kabupaten ;
- 6) Koordinasi hubungan masyarakat dan hubungan antar lembaga.

### **3. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat**

#### **a. Visi**

Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan, berisi cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah. Visi sebagai bagian dari perencanaan strategis, merupakan suatu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi. Kehidupan organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan internal dan eksternal serta paradigma baru otonomi oleh karena itu visi organisasi harus mampu mengakomodasikan perubahan tersebut.

Adapun Visi Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Daerah adalah **“Terwujudnya fasilitasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah Kotawaringin Barat yang efektif, efisien, akuntabel, demokratis, profesional dan sustainabel”**

Melalui Visi tersebut Sekretariat Daerah akan menjadi unit kerja yang profesional dan berperan sebagai fasilitator serta koordinator dalam merumuskan kebijakan publik sehingga diharapkan akan dapat mengoptimalkan

penyelenggaraan Pemerintahan yang lebih akuntabel. Demikian pula Sekretariat Daerah diharapkan mampu mengimplementasikan profesionalismenya dengan berpikir rasional, memiliki komitmen dan etika, baik sebagai fasilitator maupun koordinator perumusan kebijakan publik. Sebagai fasilitator Sekretariat Daerah diharapkan dapat memfasilitasi pelaksanaan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh Dinas, Lembaga Teknis Daerah agar dapat berjalan selaras, serasi dan seimbang dalam suatu mekanisme kerja yang sistematis dan terpadu. Di sisi lain Sekretariat Daerah berperan sebagai koordinator dalam perumusan kebijakan publik yang mengandung arti memberikan pedoman, bimbingan, pelatihan, arahan dan supervisi dalam upaya pemberdayaan Daerah Otonom.

Dalam merumuskan kebijakan umum penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat yang akuntabel dimaksudkan sebagai upaya perwujudan kebijakan untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan serta mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggung-jawaban yang dilaksanakan secara periodik.

#### **b. Misi**

Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan, Sekretariat Daerah haruslah mempunyai Misi yang jelas. Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan agar tujuan organisasi terlaksana dengan baik. Pernyataan Misi membawa organisasi Pemerintahan kepada satu fokus sekaligus merupakan tonggak dari perencanaan strategis dan sebagai langkah aksi (*action plan*) perwujudan cita-cita yang merupakan landasan kerja yang harus diikuti.

Berdasarkan Visi Sekretariat Daerah maka ditetapkan Misi Sekretariat Daerah sebagai berikut :

1. Melaksanakan Koordinasi perumusan kebijakan Pemerintah Daerah yang efektif, akuntabel, demokratis dan profesional ;
2. Menyelenggarakan adminitrasi Pemerintah Daerah yang efektif, efisien, akuntabel, profesional dan sustainabel ; dan
3. Melaksanakan pengelolaan Sumber Daya Aparatur, keuangan, sarana dan prasarana Pemerintah Daerah secara efektif, efisien, akuntabel, profesional dan sustainabel.

## **B. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan golongan. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan jumlah 88 orang pegawai. Dari seluruh responden semuanya mengisi dan mengembalikan kuisisioner yang diberikan.

### **1. Responden menurut Jenis Kelamin**

Menurut Siagian (2012) faktor yang perlu mendapat perhatian adalah jenis kelamin. Karena adanya pergeseran nilai tentang peranan wanita. Banyak faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai peran wanita yaitu gerakan emansipasi, pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi. Persepsi para manager dalam menghadapi para karyawan yang menjadi bawahannya seyogyanya didasarkan pada pendapat bahwa tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang

kemampuan menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Jadi implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap pegawai pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab.

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.1:

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	LAKI LAKI	43	48,9
2	PREREMPUAN	45	51,1
3	JUMLAH	88	100

Sumber : Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis pria sebanyak 43 orang atau 48,9 % dan wanita sebanyak 45 orang atau 51,1 %, responden berjenis kelamin wanita lebih dominan dibanding responden berjenis kelamin pria. Jenis kelamin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pada penelitian ini responden berjenis kelamin wanita mendominasi sebagai responden. Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yaitu Kartika dan Kaihatu (2010), jenis kelamin wanita mendominasi responden yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Menurut Siagian (2012), dewasa ini pendapat yang semakin dominan, ialah bahwa tidak terdapat perbedaan nyata antara wanita dan pria terhadap jenis pekerjaan. Hanya saja sifat kodrati masing – masing jenis kelamin tetap harus diperhitungkan. Belum pernah bisa dibuktikan misalnya bahwa pria lebih efektif

dalam mengambil keputusan dibandingkan dengan wanita. Juga belum pernah terbukti bahwa kemampuan analitik wanita lebih rendah atau lebih tinggi dari pria. Demikian pula kemampuan menghadapi suasana kompetitif, motivasi atau kepemimpinan.

## 2. Responden berdasarkan umur

Menurut Siagian (2012) Hal pertama yang harus diketahui oleh seorang manager terhadap bawahan ialah umurnya. Pengetahuan ini penting karena umur mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Karena kaitan umur dengan tingkat kedewasaan seseorang yaitu dalam hal ini tingkat kedewasaan teknis dalam arti ketrampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis. Pengalaman seseorang melaksanakan tugas tertentu secara terus menerus untuk waktu yang lama biasanya meningkatkan kedewasaan teknisnya. Penelitian para ahli menunjukkan bahwa usia mempunyai kaitan pula dengan tingkat kedewasaan psikologis. Artinya semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, mampu berpikir secara rasional, mampu mengendalikan emosi, toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, mampu mengendalikan emosi dan sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis. Penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan pula tingkat kepuasan kerja seseorang yang semakin lanjut usianya semakin besar.

Komposisi responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Table 4.2 :

**Tabel 4.2**  
**Komposisi Responden berdasarkan Umur**

NO	KELOMPOK UMUR	JUMLAH	PERSEN (%)
1	≤ 20 TAHUN	3	3,41
2	21 – 30 TAHUN	13	14,77
3	31 – 40 TAHUN	47	53,41
4	41 – 50 TAHUN	18	20,45
5	≥ 50 TAHUN	7	7,96
6	JUMLAH	88	100

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berumur ≤ 20 Tahun sebanyak 3 orang atau 3,41 %, berumur 21 – 30 Tahun sebanyak 13 orang atau 14,77 %, berumur 31 – 40 Tahun sebanyak 47 orang atau 53,41 %, berumur 41 – 50 Tahun sebanyak 18 orang atau 20,45 % dan berumur ≥ 50 Tahun sebanyak 7 orang atau 7,96 %. Jadi responden yang paling dominan adalah responden dengan umur 21 - 40 tahun sebanyak 47 orang atau sebesar 53,41 %. Umur yang lebih tua mendominasi pada hasil karakteristik responden.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yaitu Nanditya dkk (2014), dimana karyawan dengan usia yang lebih tua sampai dengan 60 tahun lebih cenderung lebih tinggi kepuasan kerjanya. Dan usia dewasa muda dapat diasumsikan bahwa mereka cenderung sulit untuk dipuaskan oleh pekerjaannya.

Handoko (2014:198), menyatakan bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Ada sejumlah alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka seperti pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian lebih

baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Para karyawan yang lebih muda, di pihak lain cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab lainnya. Banyak studi yang membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi umur.

### 3. Responden berdasarkan Masa Kerja

Menurut Siagian (2012) Secara umum dapat dikatakan bahwa setiap organisasi menginginkan para pekerjanya terus berkarya pada organisasi yang bersangkutan selama masa aktifnya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja itu dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional, bila dikaitkan dengan kepuasan kerja. Komposisi responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Table 4.3 :

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden berdasarkan Masa Kerja**

NO	KELOMPOK UMUR	JUMLAH	PERSEN (%)
1	1 - 5 TAHUN	9	10,22
2	6 - 10 TAHUN	22	25
3	11 – 15 TAHUN	30	34,1
4	16 – 20 TAHUN	14	15,91
5	≥ 20 TAHUN	13	14,77
6	JUMLAH	88	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 Tahun sebanyak 9 orang atau 10,22 %, masa kerja 6 – 10 Tahun sebanyak 22

orang atau 25 %, masa kerja 11 – 15 Tahun sebanyak 30 orang atau 34,1 %, masa kerja 16 – 20 Tahun sebanyak 14 orang atau 15,91 % dan masa kerja  $\geq$  20 Tahun sebanyak 13 orang atau 14,77 %. Jadi responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 30 orang sebesar 34,1 %.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yaitu Nanditya dkk, 2014, dimana karyawan dengan lama bekerja lebih, maka akan lebih cenderung lebih tinggi kepuasan kerjanya. Dan pada penelitian Brahmasari dan Suprayetno, 2008, dimana responden didominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja yang lebih lama. Menurut Siagian (2012), Jika penghasilan seseorang memadai, jika tangga karier yang mungkin dicapai secara professional telah dicapai dan jika faktor – faktor psikologis lainnya dipandang wajar, kemungkinan besar seseorang yang sudah lama mengabdikan kepada organisasi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang besar.

#### 4. Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Menurut Siagian (2012:106) bahwa salah satu karakteristik yang membedakan manusia dari makhluk lain adalah kapasitasnya untuk belajar. Sesungguhnya dapat dikatakan bahwa tingkat kemajuan yang diraih oleh seseorang sangat ditentukan oleh kemampuan belajar. Belajar berarti antara lain berusaha mengetahui hal – hal baru, teknik baru, metode baru, cara pikir baru dan bahkan juga perilaku baru.

Komposisi responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.4 :

**Tabel 4.4**  
**Komposisi Responden berdasarkan Pendidikan**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	D3 (Diploma III)	8	9,1
2	S1 Sarjana	73	82,95
3	S2 Pasca Sarjana	7	7,95
4	JUMLAH	88	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan D3 (Diploma III) sebanyak 8 orang atau 9,1%, Pendidikan S1 Sarjana sebanyak 73 orang atau 82,95 %, Pendidikan S2 Pasca Sarjana sebanyak 7 orang atau 7,95 %. Jadi responden yang paling dominan adalah responden dengan Pendidikan S1 sebanyak 73 orang atau sebesar 82,95 %.

Menurut Siagian (2012:106) Karena itulah para ahli pendidik sering mengatakan bahwa belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh oleh seseorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan. Pendidikan formal itu memang penting karena merupakan dasar untuk menempuh pendidikan yang sifatnya non formal. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, perubahan dalam tindak tanduk dan sebagainya.

#### 5. Responden berdasarkan Golongan

Orang – orang dengan jenjang pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Mereka biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan pekerjaan – pekerjaan mereka

memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai, sehingga mereka mempunyai alasan – alasan untuk lebih terpuaskan. Komposisi responden berdasarkan golongan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Table 4.5 :

**Tabel 4.5**  
**Komposisi Responden berdasarkan Golongan**

NO	GOLONGAN	JUMLAH	PERSEN ( %)
1	Golongan III	82	93,2
2	Golongan IV	6	6,80
4	JUMLAH	88	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden dengan Golongan III sebanyak 82 orang atau 93,2 %, Golongan IV sebanyak 6 orang atau 6,80 %. Jadi responden yang paling dominan adalah responden dengan Golongan III sebanyak 82 orang atau sebesar 93,2 %. Pegawai dengan golongan III memiliki tingkat pekerjaan yang tinggi dengan kemampuan kerja yang baik aktif.

Pada penelitian terdahulu Mangkunegara dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008), menyatakan bahwa Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide –ide serta kreatif dalam bekerja.

## 6. Analisis Silang Crosstab antara Karakteristik Responden.

Ghojali (2011) menyatakan analisis tabulasi silang pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom dan data untuk penyajian crosstab adalah data berskala nominal atau kategori. Untuk membuat tabulasi silang antara karakteristik responden menggunakan program SPSS.

Hasil Analisis tabulasi silang antara karakteristik responden yaitu jenis kelamin dengan umur adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Analisis Tabulasi silang Jenis Kelamin dengan Umur**

Jenis Kelamin	Umur / Tahun					Total
	$\leq 20$	21 - 30	31 - 40	41 - 50	$\geq 50$	
1. Laki – Laki	0	6	24	10	3	43
2. Perempuan	1	8	23	7	6	45
Total	1	14	47	17	9	88

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dari hasil tabulasi pada Tabel 4.6 dijelaskan bahwa pada jenis kelamin laki-laki yang berumur  $\leq 20$  tahun sebanyak 0 orang responden , umur 21 – 30 tahun, sebanyak 6 orang responden, umur 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang responden, umur 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang responden dan umur  $\geq 50$  tahun sebanyak 3 orang responden. Sedangkan pada jenis kelamin perempuan yang berumur  $\leq 20$  tahun sebanyak 1 orang responden, umur 21 – 30 tahun, sebanyak 8 orang responden, umur 31 – 40 tahun sebanyak 23 orang responden, umur 41 – 50 tahun sebanyak 7 orang responden dan umur  $\geq 50$  tahun sebanyak 6 orang responden. Dominasi pada jenis kelamin laki – laki yang berumur 31 – 40 tahun.

Hasil Analisis tabulasi silang antara karakteristik responden yaitu jenis kelamin dengan masa kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 Analisis Tabulasi silang Jenis Kelamin dengan Masa Kerja**

Jenis Kelamin	Masa Kerja / Tahun					Total
	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	≥ 20	
1. Laki – Laki	2	15	15	4	7	43
2. Perempuan	6	9	14	9	7	45
Total	8	24	29	13	14	88

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dari hasil tabulasi pada Tabel 4.7 dijelaskan bahwa pada jenis kelamin laki-laki yang mempunyai masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 2 orang responden , masa kerja 6 -10 tahun, sebanyak 15 orang responden, masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 15 orang responden, masa kerja 16 - 20 tahun sebanyak 4 orang responden dan masa kerja  $\geq 20$  tahun sebanyak 7 orang responden. Sedangkan pada jenis kelamin perempuan mempunyai masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 6 orang responden, masa kerja 6 -10 tahun sebanyak 9 orang responden, masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 14 orang responden, masa kerja 16 - 20 tahun sebanyak 9 orang responden dan masa kerja  $\geq 20$  tahun sebanyak 7 orang responden.. Dominasi pada jenis kelamin laki – laki yang mempunyai masa kerja 6 – 10 dan 11 - 15 tahun dengan jumlah responden 15 orang.

Hasil Analisis tabulasi silang antara karakteristik responden yaitu jenis kelamin dengan pendidikan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Analisis Tabulasi silang Jenis Kelamin dengan Pendidikan**

Jenis Kelamin	Pendidikan			Total
	D III	S1 (Sarjana)	S2 (Pasca Sarjana)	
1. Laki – Laki	6	33	4	43
2. Perempuan	8	34	3	45
Total	14	67	7	88

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dari hasil tabulasi pada Tabel 4.8 dijelaskan bahwa pada jenis kelamin laki-laki yang mempunyai pendidikan D III sebanyak 6 orang responden , pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 33 orang responden, pendidikan S2 (Pasca Sarjana) sebanyak 4 orang responden. Sedangkan pada jenis kelamin perempuan mempunyai pendidikan D III sebanyak 8 orang responden , pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 34 orang responden, pendidikan S2 (Pasca Sarjana) sebanyak 3 orang responden. Dominasi pada jenis kelamin perempuan yang mempunyai pendidikan S1 (Sarjana) dengan jumlah responden 34 orang.

Hasil Analisis tabulasi silang antara karakteristik responden yaitu jenis kelamin dengan Golongan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Analisis Tabulasi silang Jenis Kelamin dengan Golongan**

Jenis Kelamin	Golongan		Total
	III	IV	
1. Laki – Laki	40	3	43
2. Perempuan	44	1	45
Total	84	4	88

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dari hasil tabulasi pada Tabel 4.9 dijelaskan bahwa pada jenis kelamin laki-laki yang mempunyai golongan III sebanyak 40 orang responden, golongan IV sebanyak 3 orang responden. Sedangkan pada jenis kelamin perempuan mempunyai golongan III sebanyak 44 orang responden, golongan IV sebanyak 1 orang responden. Dominasi pada jenis kelamin perempuan yang mempunyai golongan III dengan jumlah responden 44 orang.

### C. Uji Instrumen

Pada penelitian ini variabel-variabel yang diukur sesuai dengan judul meliputi Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik, Lingkungan Kerja dan

Kepuasan Kerja. Pengukuran variabel – variabel tersebut peneliti menggunakan alat ukur yang siap pakai berupa kuisioner dengan menguji validitas dan reabilitas untuk memenuhi konsistensi dan akurasi data.

### 1. Uji Validitas

Cronbach dalam Aritonang (2014:6.26), menyatakan bahwa korelasi skor suatu butir dengan skor totalnya minimal sebesar 0,2 agar dapat dinyatakan valid. Rust dan Golombok dalam Aritonang (2014:6.26), juga menyatakan bahwa makin tinggi korelasi antara skor suatu butir dengan skor totalnya makin baik instrumennya, dan korelasi sebesar 0,2 adalah korelasi yang terkecil yang umumnya dipersyaratkan. Rust dan Golombok mengemukakan lebih lanjut bahwa peneliti perlu mempertimbangkan jumlah butir yang perlu untuk versi akhir suatu instrument, yaitu minimal 20 agar suatu instrumen tergolong realibel.

Pada penelitian ini pengukuran uji validitas dan reabilitas variabel – variabel menggunakan program SPSS. 16 dengan jumlah responden percobaan 30 orang, maka dapat dilihat pada tabel 11 – tabel 14 pada lampiran. Uji validitas variabel, nilai - nilai menunjukkan korelasi 21 butir pertanyaan terhadap skor total dari 30 responden sebagai percobaan dimana pada nilai tidak ada  $\leq 0,05$ , maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Keputusan butir valid atau gugur digunakan dua cara yaitu membandingkan nilai  $r_{xy}$  hasil hitungan (output SPSS) dengan  $r$  pada tabel dan membandingkan nilai probabilitas output SPSS dengan nilai probabilitas yang digunakan peneliti (biasanya menggunakan 5% dan 1%) Apabila nilai  $r_{xy} \geq r_{tabel}$  atau probability output SPSS  $\leq 0,05$ , maka butir tersebut sah. Begitu juga sebaliknya apabila nilai  $r_{xy} < r_{tabel}$  atau nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 maka butir dapat dikatakan gugur. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada

responden 30 orang sebesar 0,3494, dimana lebih kecil dari  $r_{hitung}$  yang dapat dilihat pada lampiran tersebut.

Korelasi pada butir tersebut diatas ditandai dengan tanda bintang (\*) atau bintang (\*\*). Tanda bintang (\*) menyatakan bahwa korelasinya signifikan pada tingkat signifikan 5 % dapat dikatakan nilai probabilitas hubungan sedang dan bintang dua (\*\*) signifikan pada tingkat signifikan 1 % (probabilitas hubungannya sangat tinggi).

## 2. Uji Reliabilitas

Noor (2014:25) menyatakan uji reabilitas (keandalan) pengukurannya menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item / butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas instrument dilakukan terhadap 30 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan tingkat signifikan 5 % dan  $\alpha$  derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $(30-2 = 28)$ , sehingga diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* minimal menurut ketentuan  $\alpha$  masing-masing variabel lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang dikemukakan oleh Hardle et al dalam Noor (2014:28) hitung  $\alpha$  yaitu sebesar 0,70 atau dengan kata lain  $C > 0,70$ . Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pernyataan – pernyataan dalam kuisisioner berapa kalipun ditanyakan kepada pegawai akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

Dari tampilan Output Program SPSS.16 pada lampiran tabel 15 sampai dengan tabel 22 uji reabilitas variable. Lampiran menunjukkan bahwa Konstruk memberikan nilai *Cronbach Alpha* dari uji reabilitas motivasi ekstrinsik X1 sebesar 0,822, uji reabilitas motivasi intrinsik X2 sebesar 0,820, uji reabilitas lingkungan kerja X3 sebesar 0,818 sedangkan uji reabilitas kepuasan kerja (Y)

sebesar 0,806, yang menurut criteria (Nunnally dalam Ghozali, 2011:50) bisa dikatakan reliable.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis secara deskriptif data yang didapat dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan penentuan skor ideal (*kriterium*) untuk seluruh item, kemudian menentukan skala rating dan persentase persetujuan responden terhadap variabel yang diajukan. Setelah melakukan rekapitulasi data jawaban responden selanjutnya adalah menentukan kriterium atau skor ideal dengan rumus :

$$\text{Skor Kriterium} = \text{Nilai Skala} \times \text{Jumlah Responden}$$

Jadi dalam penelitian ini skor kriterium dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Skor Kriterium**

Rumus	Skala
$5 \times 88 = 440$	SS
$4 \times 88 = 352$	S
$3 \times 88 = 264$	N
$2 \times 88 = 176$	TS
$1 \times 88 = 88$	STS

Pada hasil Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa skor ideal untuk jawaban tertinggi adalah 440 dengan asumsi bahwa semua jawaban responden adalah 5, dan jawaban terendah adalah 88 dengan asumsi semua jawaban responden adalah 1. Setelah ditentukan skor ideal maka dilanjutkan dengan penentuan skala rating dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Rating Scale**

Rumus	Skala
354 - 440	SS
265 - 352	S
177 - 264	N
89 - 176	TS
0 - 88	STS

Sugiono (2013) menyatakan *Rating Scale* digunakan untuk menafsirkan data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Untuk tahap selanjutnya yaitu menentukan tingkat presentase persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

#### 1. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel Motivasi Ekstrinsik adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 12**  
**Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)**

No	Item	1		2		3		4		5		Skor	Skor Ideal	%	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Ex 1	20	22.73	31	35.23	14	15.91	18	20.45	5	5.68	221	440	50,23	N
2	Ex 2	16	18.18	30	34.09	20	22.73	22	25.00	-	0.00	224	440	50,91	N
3	Ex 3	14	15.91	13	14.77	13	14.77	38	43.18	10	11.36	291	440	66,14	S
4	Ex4	11	12.50	16	18.18	9	10.23	40	45.45	12	13.64	290	440	65,91	S
Rerata												256,5		58,3	N

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Dari analisa secara deskriptif dengan menghitung rerata jawaban berdasarkan skor setiap jawaban dari 88 responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan maka dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Rerata skor Ex 1 berjumlah 221 berada pada daerah netral menuju kearah setuju terhadap item pernyataan bahwa Saya akan mengerjakan tugas jika saya mendapatkan gaji sesuai dengan hasil kerja saya sebesar 50,23%. Artinya pegawai Sekretariat Daerah mengerjakan pekerjaan atau tugasnya yang telah ditetapkan yaitu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
- b. Rerata skor Ex 3 berjumlah 291 berada pada daerah setuju terhadap item pernyataan bahwa Saya dapat bekerja sama dengan teman satu ruangan. sebesar 66,14%. Artinya pegawai Sekretariat Daerah bisa bekerjasama dengan rekan kerja satu ruangan, dan tim kerja bisa berjalan dengan baik.

Dari rerata skor variabel motivasi ekstrinsik didapatkan skor sebesar 256,6 yang berada pada daerah netral kearah setuju yaitu antara skor 177 - 264 hal ini menunjukkan bahwa responden bersikap netral ke arah setuju terhadap variabel motivasi ekstrinsik dengan tingkat persentase sebesar 58,3%. Dengan arti bahwa pegawai tetap mengerjakan tugas sesuai dengan tupoksinya, karena gaji pegawai telah diatur dengan peraturan yang berlaku, kebijakan pimpinan terkadang bisa tepat terkadang juga tidak tepat, tim kerja dapat berjalan dengan baik dan pengawasan terhadap pegawai hanya dilakukan pada akhir tahun melalui Penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg yang melihat ada faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. (Hasibuan, dalam Ridwan 2013).

## 2. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Instrinsik (X2)

Untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel Motivasi Instrinsik adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Instrinsik (X2)**

No	Item	1		2		3		4		5		Skor	Skor Ideal	%	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Ix 1	22	25.00	12	13.64	29	32.95	2	2.27	23	26.14	256	440	58,18	N
2	Ix 2	16	18.18	24	27.27	22	25.00	24	27.27	2	2.27	236	440	53,64	N
3	Ix 3	13	14.77	19	21.59	11	12.50	37	42.05	8	9.09	272	440	61,82	S
4	Ix 4	12	13.64	21	23.86	33	37.50	20	22.73	2	2.27	243	440	55,23	N
5	Ix 5	11	12.50	14	15.91	13	14.77	38	43.18	12	13.64	290	440	65,91	S
Rerata												259,4		58,96	N

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Dari analisa secara deskriptif Tabel 4.13 dengan menghitung rerata jawaban berdasarkan skor setiap jawaban dari 88 responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan maka dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Rerata skor Ix 2 berjumlah 236 berada pada daerah netral kearah setuju terhadap item pernyataan bahwa Atasan memuji pekerjaan yang selesai tepat waktu sebesar 53,64%. Artinya bahwa atasan terkadang bisa memuji atas pekerjaan yang dikerjakan tepat waktu oleh pegawai, tetapi lebih banyak tidaknya, jadi pegawai beranggapan tepat waktu ataupun tidak yang pasti pekerjaan itu selesai. Karena pujian atasan tidak berpengaruh terhadap gaji ataupun besarnya tunjangan, bahkan pegawai beranggapan semakin rajin bekerja maka akan lebih terbebani dengan pekerjaan lain yang bukan tugasnya.

b Rerata skor Ix 5 berjumlah 290 berada pada daerah setuju terhadap item pernyataan bahwa Saya mencari cara baru untuk mengatasi kesukaran menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi sebesar 65,91%. Artinya pegawai termotivasi dari dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari rerata skor variabel motivasi intrinsik didapatkan skor sebesar 259,4 yaitu antara skor 177 - 264 yang berada ada daerah netral kea rah setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden bersikap netral terhadap variabel motivasi intrinsik dengan tingkat netral sebesar 58,96%. Dengan arti bahwa pegawai Sekretariat Daerah merasa senang senang jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pujian atasan tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai, pegawai lebih termotivasi menyelesaikan tugas dari dalam diri sendiri terhadap pekerjaannya karena itu sudah menjadi tugasnya, hal ini disebabkan penghargaan Satya Lencana bagi pegawai biasanya diberikan berdasarkan pada masa kerja bukan karena prestasi yang telah didapat, pegawai dapat bekerjasama dengan teman seruangan dan sekantor tanpa memperhatikan apresiasi ataupun tidak dari teman jika pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya, karena apresiasi dari teman sekantor juga tidak berpengaruh terhadap apa yang diterima oleh pegawai yang berprestasi dan pegawai mampu mencari mencari cara baru untuk mengatasi kesukaran menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg melihat ada faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik, merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Hasibuan, dalam Ridwan 2013).

### 3. Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 14**  
**Distribusi Frekwensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No	Item	1		2		3		4		5		Skor	Skor Ideal	%	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	LK 1	18	20.45	32	36.36	13	14.77	22	25.00	3	3.41	224	440	50,91	N
2	LK 2	17	19.32	30	34.09	9	10.23	29	32.95	3	3.41	226	440	51,36	N
3	LK 3	15	17.05	26	29.55	10	11.36	29	32.95	8	9.09	253	440	57,5	N
4	LK 4	19	21.59	25	28.41	10	11.36	30	34.09	4	4.55	239	440	54,32	N
5	LK 5	12	13.64	17	19.32	12	13.64	38	43.18	9	10.23	279	440	63,4	S
Rerata												246		55,91	N

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Dari analisa secara deskriptif Tabel 4.14 dengan menghitung rerata jawaban berdasarkan skor setiap jawaban dari 88 responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan maka dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Rerata skor LK 1 berjumlah 224 berada pada daerah netral terhadap item pernyataan bahwa Saya mendapat fasilitas yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan saya sebesar 50,91%. Artinya bahwa fasilitas yang diterima oleh pegawai terkadang cukup tetapi terkadang tidak cukup, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang cenderung netral.
- b. Rerata skor LK 5 berjumlah 279 berada pada daerah setuju terhadap item pernyataan bahwa Saya menikmati bekerjasama dengan teman teman dan

atasan saya sebesar 63,4%. Artinya pegawai mampu bekerja sama dan koordinasi dengan teman seantor dan mampu bekerjasama dengan atasan.

Dari rerata skor variabel motivasi intrinsik didapatkan skor sebesar 246 yaitu antara skor 177 - 264 yang berada ada daerah netral kearah setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden bersikap netral terhadap variabel lingkungan kerja dengan tingkat netral sebesar 55,91%. Hal ini berarti bahwa pegawai mendapat fasilitas yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan, sedangkan ATK di ruangan cukup tersedia untuk mendukung pekerjaan, untuk penerangan dan sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja cukup baik dan pegawai menikmati bekerjasama dengan teman teman dan atasan. Akan tetapi lebih baik jika sarana dan prasarana penunjang kegiatan ditambah atau yang lama diperbaharui oleh pimpinan. Hal ini dapat dilaksanakan dengan mengajukan penggantian atas sarana dan prasarana yang sudah tidak layak.

Hal ini sesuai dengan Handoko (2014), bahwa penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung, akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Kegiatan-kegiatan pengaturan lingkungan tempat kerja mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan, seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian dan sebagainya.

#### 4. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Selain variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Variabel Lingkungan Kerja (X3) yang kita ketahui dari tanggapan responden, kita juga perlu mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Distribusi Frekwensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Item	1		2		3		4		5		Skor	Skor Ideal	%	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	KK 1	10	11.36	36	40.91	18	20.45	23	26.14	1	1.14	233	440	52,9	N
2	KK 2	15	17.05	25	28.41	19	21.59	25	28.41	4	4.55	242	440	55	N
3	KK 3	21	23.86	22	25.00	28	31.82	15	17.05	2	2.27	219	440	49,8	N
4	KK 4	20	22.73	12	13.64	25	28.41	28	31.82	3	3.41	246	440	55,91	N
5	KK 5	15	17.05	14	15.91	23	26.14	32	36.36	4	4.55	260	440	59,09	N
6	KK 6	15	17.05	23	26.14	19	21.59	28	31.82	3	3.41	245	440	55,68	N
7	KK 7	13	14.77	9	21.59	13	14.77	38	43.18	5	5.68	247	440	56,14	N
Rerata												241,71		54,93	N

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Dari data Tabel 4.15 dapat dianalisa secara deskriptif dengan menghitung rerata jawaban berdasarkan skor setiap jawaban dari 88 responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan maka dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Rerata skor KK 3 berjumlah 219 berada pada daerah netral ke arah setuju terhadap item pernyataan bahwa pegawai puas dengan gaji dan penghasilan di tempat kerja sebesar 49,8%. Hal ini berarti bahwa gaji dan penghasilan pegawai di tempat kerja cukup, walaupun sebagian pegawai puas dengan gaji yang diterima dan sebagian kurang puas.

b. Rerata skor KK 5 berjumlah 260 berada pada daerah netral kearah setuju terhadap item pernyataan bahwa Saya puas dengan dukungan dan apresiasi pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 59,09%. Hal ini artinya pegawai cukup untuk puas terhadap dukungan dan apresiasi pimpinan. Pegawai cukup puas dengan prestasi kerja yang sudah dicapai.

Dari rerata skor variabel kepuasan kerja didapatkan skor sebesar 241,71 yaitu antara skor 177 - 264 yang berada ada daerah netral kearah setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden bersikap netral terhadap variabel kepuasan kerja dengan tingkat netral sebesar 54,93%. Hal ini artinya bahwa Pegawai cukup puas dengan prestasi kerja yang sudah dicapai. Pegawai cukup puas dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Pegawai cukup puas dengan gaji dan penghasilan di tempat kerja. Pegawai cukup puas dengan dukungan dan apresiasi teman sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai cukup puas dengan dukungan dan apresiasi pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan, cukup puas dengan fasilitas kerja di tempat kerja dan cukup puas dengan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan terang.

Hal ini sesuai dengan Robbins dalam Brahmasari dkk (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit

dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain)

Dari hasil ukur pendapat responden tersebut diatas didukung pula dengan pendapat tertulis dari responden, dimana dijelaskan bahwa pada motivasi ekstrinsik gaji pegawai negeri sipil atau ASN berdasarkan peraturan, dan besar kecilnya gaji berdasarkan pangkat golongan. Untuk penghargaan selama ini berdasarkan lamanya bekerja atau masa kerja bukan berdasarkan pegawai yang berprestasi. Sedangkan pada lingkungan kerja pegawai mengharapkan perhatian terhadap fasilitas, sarana dan prasarana juga menjaga kebersihan kesehatan lingkungan kantor, pendapat – pendapat responden ini dapat dilihat pada lampiran 8.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Multikolinearitas**

Ghozali (2014: 105) Menyatakan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen . Jika variabel Independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel Ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan Nol.

Melihat hasil output SPSS pada lampiran tabel 23, besaran korelasi antar variabel independen bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) korelasinya masih dibawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius. Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel

independen yang nilainya lebih dari 95 %. Perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### **b. Heterokedastisitas**

Noor (2014:64) menyatakan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dari grafik scatterplot lampiran gambar 1 terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat berdasarkan masukan variabel independen Motivasi Ekstrinsik, Instrinsik dan Lingkungan Kerja.

#### **c. Uji Normalitas**

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati diatribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual

normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011:160-161).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Cara menguji normalitas residual dengan analisis dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, yang dapat hasilnya pada gambar 1 lampiran. Pada hasil tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot pada lampiran dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal plot terlihat titik – titik penyebarannya disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan semua syarat terpenuhi, maka model regresi berganda dapat digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Lingkungan Kerja(X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) . Estimasi model regresi linier berganda ini menggunakan software SPSS.16 dan diperoleh hasil output sebagai berikut :

**Tabel. 4. 16**  
**Mengukur Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig	Ket
	B	Beta			
(Constant)	1.976		1.748	.084	
Motivasi Ekstrinsik X1	.324	.190	1.871	.065	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Intrinsik X2	.349	.284	2.477	.015	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja X3	.601	.461	4.932	.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda Tabel 4.16, maka dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Nilai variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_1$ ) menunjukkan tanda Positif dinilai 0,324 artinya setiap kenaikan 1 (satu) nilai pada variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_1$ ) dalam hal ini meningkatkan akan menaikkan nilai variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
2. Nilai variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) juga menunjukkan tanda positif 0,349 yang berarti setiap kenaikan 1(satu) nilai pada variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).
3. Nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) juga menunjukkan tanda positif 0,601 yang berarti setiap kenaikan 1(satu) nilai pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) akan menaikkan nilai variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase (Aeman, 2013). Outputnya sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Mengukur Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.768	.760	3.44462

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Uji determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0.760 atau sebesar 76%, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Instrinsik (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh 76% terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg yang melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik, merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Hasibuan dalam Ridwan 2013). Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, supervise (Manullang dalam Ridwan 2013)

#### **b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan

bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Aeman,2013). Outputnya sebagai berikut :

**Tabel 4.18 Mengukur Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3305.672	3	1101.891	92.866	.000 <sup>a</sup>
	Residual	996.691	84	11.865		
	Total	4302.364	87			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel Uji F' menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 92.866 dengan tingkat (sig) 0.000 atau dapat nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.005. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara *Simultan* (bersama-sama) antara Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu Ninditya dkk (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuk faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor instrinsik yang terbentuk adalah penghargaan, sedangkan faktor ekstrinsik adalah kebijakan RS, gaji dan kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Dan Penelitian Dhermawan dkk (2012), dengan hasil penelitian bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja di kantor Dinas PU Prov. Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

### c. Uji t

Aeman (2013) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai

signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Outputnya dari program SPSS.16, dan dijelaskan Uji statistik *t-test* (PARSIAL) bahwa :

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Motivasi Ekstrinsik (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig) 0.065 pada tabel untuk mengukur Uji t dengan nilai  $\alpha$  (derajat signifikansi) 0.05 artinya  $0.065 > 0.05$ . Sedangkan pada program SPSS secara langsung membagi 2, dengan hasil  $0.065 : 2 = 0.0325$ , dimana  $0.0325 < 0.05$  artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan pada Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Motivasi Instrinsik (X2) memiliki nilai signifikansi (Sig) 0.015 dengan nilai  $\alpha$  (derajat signifikansi) 0.05 artinya  $0.015 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Motivasi Instrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi (Sig) 0.000 dengan nilai  $\alpha$  (derajat signifikansi) 0.05 artinya  $0.000 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## E. Pembahasan

Pembahasan penelitian ini akan membahas pengaruh masing – masing variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

### **1. Pengaruh secara simultan antara Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**

Hasil uji hipotesis uji F penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu, yaitu Dhermawan dkk, 2012, bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Handoko, (2014:193) bahwa Motivasi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, beberapa definisi kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungannya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan dan masalah – masalah personalia lainnya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi baik ekstrinsik maupun intrinsik sekaligus menjaga lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja menunjang keberhasilan tujuan organisasi.

## E. Pembahasan

Pembahasan penelitian ini akan membahas pengaruh masing – masing variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

### **1. Pengaruh secara simultan antara Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**

Hasil uji hipotesis uji F penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu, yaitu Dhermawan dkk, 2012, bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Handoko, (2014:193) bahwa Motivasi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, beberapa definisi kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan dan masalah – masalah personalia lainnya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi baik ekstrinsik maupun intrinsik sekaligus menjaga lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja menunjang keberhasilan tujuan organisasi.

## 2. Pengaruh secara parsial antara Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji hipotesis uji t penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara parsial atau sendiri – sendiri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa yaitu Brahmasari dan Suprayetno (2008), yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lain.

Sulistyani dan Rosidah (2009), Kepuasan dan ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Sementara masing - masing pegawai secara subjektif menentukan bagaimana memuaskan pegawai, maka *job satisfaction* (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh kerangka referensi sosial. Sebagai contoh, seorang pegawai menerima lebih sedikit uang dari apa yang diharapkan namun jika jumlah tersebut juga diterima oleh teman – temannya maka ketidakpuasan tersebut akan dapat terkompensasi. Dengan demikian kepuasan itu juga tidak hanya menurut penilaian atau sudut pandang pribadi terhadap apa dan besarnya penghargaan yang diterima, melainkan juga perlu pembanding yaitu apa dan berapa besar penghargaan yang diterima oleh teman sejawatnya. Jika apa yang diterima dan besarnya sama

dengan status dan jabatan serta nilai kerja yang relatif sama, maka perasaan kecewa tersebut dapat terkompensasi.

Teori Dua faktor Herzberg dalam Sulistyani dan Rosidah (2009), menjelaskan bahwa pertama terdapat kelompok kondisi ekstrinsik dalam konteks pegawai, yang meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur, mutu penyelia, mutu hubungan personal. Keberadaan ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakteradannya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai. Kedua, kelompok kondisi intrinsik, yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pegawai itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang sangat tidak puas, tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik. Artinya bahwa motivasi baik ekstrinsik yaitu motivasi atau semangat dari luar diri pegawai maupun motivasi intrinsik atau semangat yang di dapat dari dalam diri pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### **3. Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial atau sendiri – sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini di didukung dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Warsito (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Hasibuan (2014:100) bahwa, motivasi yang diberikan berupa fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan

bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya kursi yang empuk, mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain – lain. Beberapa hal tersebut adalah merupakan motivasi tidak langsung yang besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan yang disampaikan oleh Siagian (2012:131-132) bahwa faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur tingkat kepuasan seseorang dalam kehidupan organisasionalnya adalah kondisi kerja yang sifatnya mendukung, relevan untuk menekankan bahwa meskipun benar bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi, tetap diperlukan kondisi kerja yang mendukung. Hal ini antara lain berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak, apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya.

Dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada uji t, didapat nilai  $t_{hitung}$  pada lingkungan kerja paling tinggi, hal ini menjadikan lingkungan kerja menjadi faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat. Secara teoritis kepuasan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (Siagian dalam Warsito, 2008). Menurut Sedarmayanti dalam Warsito (2008) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja akan

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, dalam hal ini ditandai dengan produktifitas kerja yang menurun.

#### **4. Hubungan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik yang berpengaruh positif dan signifikan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan salah satunya berdasarkan hasil realisasi fisik keuangan yang menurun pada tahun 2013 -2014. Hal ini dikarenakan kurang perhatiannya pemimpin organisasi terhadap motivasi ekstrinsik, intrinsik dan keadaan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik.

Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat. Hal ini dikarenakan Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik yang didalamnya terdiri dari gaji, kebijakan, hubungan kerja, *supervise*, tanggung jawab, pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keberadaan motivasi, baik ekstrinsik maupun intrinsik tetap diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan semangat kerja dan mencapai kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja akan berhubungan langsung dengan presatasi kerja pegawai.

Keadaan lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dapat dilihat pada lampiran dokumentasi beberapa ruangan yang kurang memadai yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai. Hal inilah yang menjadikan semakin menurunnya kepuasan kerja pegawai, yang jika

diabaikan akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, dan akhirnya tujuan daripada organisasi tidak dapat terwujud. Hal ini disebabkan lingkungan kerja yang meliputi dari keadaan penerangan, ventilasi dan sarana dan prasarana yang memadai belum terwujud dengan baik di lingkungan kerja Sekretariat Daerah. Dokumentasi keadaan lingkungan kerja ini dapat dilihat pada lampiran.



## BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat
2. Faktor motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat.
3. Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat.
4. Faktor Lingkungan Kerja merupakan faktor dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat

### B. Saran

Penelitian ini ditujukan kepada Pemerintah Daerah, maka peneliti memberikan saran kepada :

1. Sekretaris Daerah Kab. Kotawaringin Barat sebagai pengambil kebijakan untuk lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan melalui peningkatan motivasi baik motivasi ekstrinsik maupun intrinsik dan menjaga lingkungan kerja baik menjaga kesehatan lingkungan kantor maupun meningkatkan pemenuhan fasilitas dan sarana dan prasarana kantor bagi para pegawai.
2. Sekretaris Daerah dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai dan pemecahan permasalahannya.

3. Pemerintah Daerah khususnya pimpinan Sekretariat Daerah agar memperhatikan keadaan pasokan listrik di Kotawaringin Barat, sehingga pada waktu pemadaman listrik bergilir tidak mengganggu pekerjaan pegawai jika diperlukan dapat dilakukan pengadaan genset baru atau memanfaatkan genset yang ada.
4. Dan saran bagi peneliti berikutnya agar dapat kembali meneliti pada Lokasi Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat dengan memperluas lagi tujuan penelitian dengan menambah variabel independen (X) misalnya gaya kepemimpinan atau tingkat disiplin pegawai.

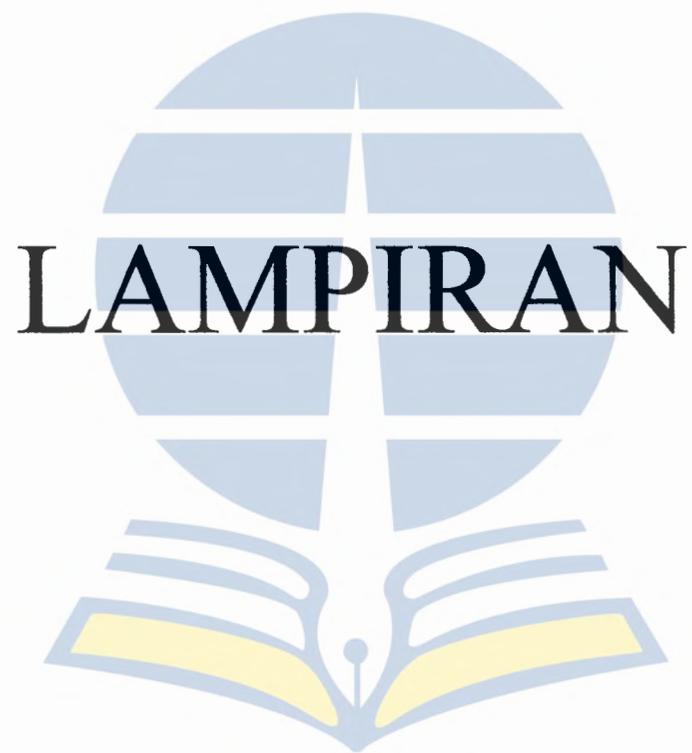


## DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, L. R, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta, Universitas Terbuka
- Aeman, G, *Analisa Linear Berganda dengan Program SPSS-16*, 2013
- BPS Kabupaten Kotawaringin Barat, 2016, *Kotawaringin Barat dalam Angka 2015*
- Bupati Kotawaringin Barat, 2014, *Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai Kabupaten Kotawaringin Barat 2013*
- Brahmasari, I. A dan Suprayetno. A, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Study kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal manajemen dan kewirausahaan Vol 10 No.2 September 2008:124-135
- Dirayati, 2013, *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Gajahmada di Pontianak*. Jurnal Manajemen Vol 2 No. 3
- Dhermawan, A.A.N.B, Sudibya. I.G.A dan Utama. I.W.M, 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi, terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Lingkungan Kantor Dinas PU Prov. Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol 6 No.2 Agustus 2012 P. 173-184
- Djumara, N, 2008. *Dasar Dasar Kepemerintahan yang Baik*, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara
- Djumara, N, 2008, *Etika Kepemimpinan Aparatur*, Jakarta. Lembaga Administrasi Negara
- Dwi, R dan Herachwati, N, 2013, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Universitas Terbuka.
- EbookInga, 2013 *BAB III Metodologi Penelitian*, diambil pada 7 Nopember 2015 dari situs Web : [http://eprints.undip.ac.id/34667/6/1734\\_CHAPTER\\_III.pdf](http://eprints.undip.ac.id/34667/6/1734_CHAPTER_III.pdf)
- Ghozali, I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta BPFE.

- Hasibuan, 2014, *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta. Bumi Aksara
- Iswanto, Y, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Universitas Terbuka
- Iswanti, S. D, 2005, *Analisis Faktor – Faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo Semarang*. Thesis
- Kartika, E. W dan Kaihatu, T. S, 2010, *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (study kasus pada karyawan Restoran Pakuwon Food Festival Surabaya)*, Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Vol 12 No. 1 Maret 2010: 100-112
- Manullang, 2008, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Novianto, E , 2012, *Sistem Penggajian dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil* diambil pada 20 Maret 2016 pada situs Web : <http://praja200175/2012/04/sistem-penggajian-dan-kesejahteraan.html>
- Nanditya, I.F, Mansur, M, Huda, S, 2014, *Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Prasetya Husada Malang*, Jurnal Kedokteran Brawijaya. Vol 28 Suplemen No.1 2014 p.47-53
- PNS harus jadi teladan*, 30 Juli 2015 Kalteng Pos
- Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, Nomor 17 Tahun 2008 tentang *Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat*. Kotawaringin Barat
- Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang *Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Sukabumi*
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Organisasi Perangkat Daerah*
- RP/B-4, 2014, *Empat PNS Disanksi, Tiga Dipecat, Satu turun Jabatan*, Diambil pada 3 Februari 2016 dari Web : <http://www.borneonews.co.id/berita/2405-empat-pns-disanksi-tiga-dipecat-satu-turun-jabatan>
- Ruvendi, R, 2005, *Imbalan dan Gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dibalai besar industry hasil Pertanian Bogor*, Jurnal Ilmiah Bina Niaga. Vol 01 N0.01 P.17-16

- Ridwan, L. F. 2013, *Pengaruh Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat*. Jurnal Kesehatan.
- Rahardian, 2012, *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Syariah*
- Suyanto, P. 2016, *Modul Pelatihan Analisa Data (Uji Validitas Reliabilitas Instrumen) Manual dan Computerize With SPSS Program*, diambil dari web : <https://www.scribd.com/doc/33059509/Analisis-Validitas-dan-Reliabilitas-Instrumen>.
- Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, 2012. *Rencana Strategis (RENSTRA) SEKRETARIAT DAERAH KAB. KTW. BARAT 2012-2016* Pangkalan Bun
- Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, 2015, *Realisasi Fisik dan Keuangan (RFK) Sekretariat Daerah Kab. Kotawaringin Barat 2013 – 2014*. Pangkalan Bun
- Siagian, S.P, 2012. *Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta. Rineka Cipta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*, Bandung. CV. Alfabeta
- Sulistiyani, AT dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Perubahan atas Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian* Jakarta.
- Warsito, B, 2008, *Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (study pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Pemerintah Kota Malang)*, Jurnal Ekonomi Modernisasi Vol. 4 No. 3 Oktober 2008 184 – 191



## 1. Kuesioner

Pangkalan Bun, ..... 2016

Lampiran : 1 set kuesioner  
Hal : Permohonan menjadi responden

Yth Bapak/Ibu Responden  
Ditempat

Dengan hormat,

Dengan ini, saya Irma Dwi Pratiwi mahasiswi Fakultas Bidang Ilmu Ekonomi Manajemen Program Studi Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka UPBJJ Palangka Raya. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyusun TAPM (Proposal dan Tugas Akhir Program Magister) dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, MOTIVASI INSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KAB. KOTAWARINGIN BARAT”**. Untuk itu Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna memberikan pendapat dengan mengisi kuesioner terlampir.

Pendapat Bapak/Ibu tidak digunakan untuk kepentingan lain. Hal ini semata-mata ditunjukkan untuk kepentingan penelitian ilmiah. Peran Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya dilakukan.

Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih. Dan apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkataan saya mohon maaf.

Hormat saya,

Irma Dwi Pratiwi

## PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Adapun petunjuk pengisian angket adalah sebagai berikut :

1. Isilah Identitas Anda pada lembar yang tersedia. Anda tidak perlu cemas karena identitas dan jawaban anda dijamin kerahasiannya.
2. Periksa kembali angket anda.
3. Pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban benar adanya.
4. Pilih salah satu jawaban saja dari 5 pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia.

Keterangan :

- 1 : Sangat Tidak Setuju  
 2 : Tidak Setuju  
 3 : Netral  
 4 : Setuju  
 5 : Sangat Setuju

Contoh Pengisian kuisisioner :

1	2	3	4	5
	X			

5. Kuisisioner ini akan dapat dipergunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan, telah terjawab, karena itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah anda jawab.

**KUISIONER****PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, INSTRINSIK SERTA LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT****Identitas Pribadi Responden**

Lingkari pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak / Ibu / Saudara / Saudari :

a. Nama Responden : ....

b. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

c. Umur : 1.  $\leq 20$  Tahun  
2. 21 – 30 Tahun  
3. 31 – 40 Tahun  
4. 41 – 50 Tahun  
6.  $\geq 50$  Tahun

d. Masa Kerja : 1. 1 – 5 Tahun  
2. 6 – 10 Tahun  
3. 11 – 15 Tahun  
4. 16 – 20 Tahun  
5.  $\geq 20$  Tahun

e. Pendidikan Terakhir: 1. D III (Diploma III)  
2. S1 (Sarjana)  
3. S2 (Pasca Sarjana)

f. Golongan : 1. Golongan III 2. Golongan IV

Tabel 1

## A. Variabel Motivasi Ekstrinsik (Gaji, Kebijakan, Hubungan Kerja dan Supervise)

Pertanyaan	Skala				
	1	2	3	4	5
1. Saya akan mengerjakan tugas jika saya mendapatkan gaji sesuai dengan hasil kerja saya.					
2. Kebijakan atasan terhadap pekerjaan selalu tepat.					
3. Saya dapat bekerja sama dengan teman satu ruangan.					
4. Atasan mengoreksi dan member masukan pada hasil akhir pekerjaan kita.					

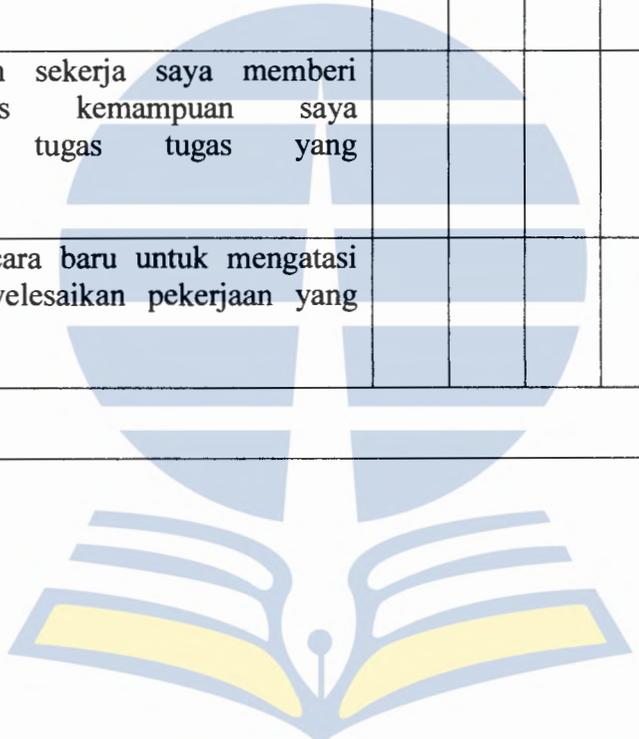
Pendapat :

Tabel 2

**B. Variabel Motivasi Instrinsik (Tanggung Jawab, Penghargaan, Pekerjaan Itu Sendiri, Pengembangan dan Kemajuan)**

Pertanyaan	Skala				
	1	2	3	4	5
1. Saya senang jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2. Atasan memuji pekerjaan yang selesai tepat waktu.					
3. Bagi saya pekerjaan yang menjadi tugas saya adalah tantangan yang menarik untuk diselesaikan.					
4. Teman-teman sekerja saya memberi apresiasi atas kemampuan saya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.					
5. Saya mencari cara baru untuk mengatasi kesukaran menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi.					

Pendapat :



Tabel 3

**C. Variabel Lingkungan Kerja (Fasilitas, Kesehatan Lingkungan Kerja dan Teman Kerja )**

Pertanyaan	Skala				
	1	2	3	4	5
1. Saya mendapat fasilitas yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan saya.					
2. ATK di ruangan selalu lengkap tersedia untuk mendukung pekerjaan saya.					
3. Penerangan ruangan tempat saya bekerja cukup baik.					
4. Sirkulasi udara tempat saya bekerja cukup baik.					
5. Saya menikmati bekerjasama dengan teman teman dan atasan saya.					

Pendapat :

Tabel 4

**D. Variabel Kepuasan Kerja (Prestasi Kerja, Penghargaan dan Persepsi terhadap Penghargaan)**

Pertanyaan	Skala				
	1	2	3	4	5
1. Saya puas dengan prestasi kerja yang sudah dicapai.					
2. Saya puas dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya.					
3. Saya puas dengan gaji dan penghasilan di tempat kerja.					
4. Saya puas dengan dukungan dan apresiasi teman sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5. Saya puas dengan dukungan dan apresiasi pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6. Saya puas dengan fasilitas kerja di tempat kerja.					
7. Saya puas dengan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan terang.					

Pendapat :

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAN BAPAK / IBU UNTUK MENGISI KUISIONER

2. Laporan perkembangan kegiatan secara fisik pada tahun 2015 dapat dilihat ada tabel dibawah ini.

**Tabel 5**  
**Laporan Rekapitulasi fisik kegiatan Sekretariat Daerah**  
**Kabupaten Kotawaringin Barat**

Tahun	Rekapitulasi Realisasi Kegiatan Fisik											
	Jan (%)	Feb (%)	Mar (%)	Ap (%)	Mei (%)	Juni (%)	Juli (%)	Agust (%)	Sept (%)	Okt (%)	Nop (%)	Des (%)
2013	-	12,58	16,08	24,04	27,65	33,12	33,67	47,33	48,47	72,88	84,94	92,21
2014	-	-	-	8,15	8,15	30,07	31,95	39,22	47,32	58,40	87,16	94,40

Sumber : Data Rekapitulasi Fisik Kegiatan.



**3. Tabel 6**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Independen (Bebas)	Dependen (Terikat)	
Ninditya, M. Mansur, S. Huda (2014)	Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Prasetya Husada Malang	1. Faktor pembentuk Kepuasan Kerja yaitu a. Faktor Intrinsik. b. Faktor Ekstrinsik	1. Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan	Terbentuk factor intrinsik dan factor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor Intrinsik yang terbentuk adalah penghargaan, sedangkan factor ekstrinsik adalah kebijakan RS, gaji dan kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan.
Ridwan (2013)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat	1. Motivasi Ekstrinsik 2. Motivasi Intrinsik	1. Kinerja perawat	1. Motivasi intrinsic yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tanggung jawab, pengakuan dari orang lain, prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. 2. Motivasi Ekstrinsik

				yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi/lingkungan kerja, supervise.
Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas PU Prov. Bali.	Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja	1. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai 2. Lingkungan kerja di kantor Dinas PU Prov. Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food	1. Motivasi Kerja	1. Kepuasan Kerja	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan memberikan kontribusi sebesar 13,6 % terhadap kepuasan kerja.

	Festival Surabaya)			
Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	1. Motivasi Kerja 2. Kepemimpinan 3. Budaya Organisasi	1. Kepuasan Kerja Karyawan 2. Kinerja Perusahaan	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Bmabang Warsito, (2008)	Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (study pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Pemkot Malang)	1. Imbalan 2. Lingkungan Kerja	1. Kepuasan kerja pegawai	1. Ada pengaruh signifikan antara imbalan (materiil dan non materiil) dengan kepuasan kerja pegawai 2. Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Sriningsih Dhini Iswanti, (2005)	Analisis Faktor – factor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo	Faktor yang berpengaruh Gaji, Kepemimpinan, Hubungan dengan teman sekerja, Kondisi Lingkungan kerja, Pekerjaan itu sendiri, Kesempatan Promosi	Kepuasan Kerja	1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Tugurejo Semarang 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Tugurejo Semarang
---	--	--	-------------------	---

Sumber : Jurnal dan Penelitian



#### 4. Data Mentah Penelitian

Tabel 7 VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK (X1)

No.	ITEM PERNYATAAN				TOTAL
	1	2	3	4	5
1	2	3	4	4	13
2	4	4	4	4	16
3	4	3	4	4	15
4	1	2	2	3	8
5	3	3	2	4	12
6	1	2	1	2	6
7	1	1	1	1	4
8	2	3	4	4	13
9	3	3	4	2	12
10	2	1	5	4	12
11	1	3	5	4	13
12	2	2	2	2	8
13	3	2	3	5	13
14	1	1	1	3	6
15	1	2	2	2	7
16	2	2	3	3	10
17	2	2	1	3	8
18	2	4	5	4	15
19	1	1	1	1	4
20	3	3	3	3	12
21	4	2	4	3	13
22	4	4	4	5	17
23	2	2	1	1	6
24	4	5	4	4	17
25	2	2	2	2	8
26	2	2	5	4	13
27	1	1	2	2	6
28	1	1	2	2	6

29	2	4	3	4	13
30	2	4	3	4	13
31	2	4	3	4	13
32	2	1	3	2	8
33	2	2	4	4	12
34	5	3	5	5	18
35	3	3	4	4	14
36	2	2	4	4	12
37	3	3	5	4	15
38	4	2	4	5	15
39	2	2	1	3	8
40	4	2	4	4	14
41	2	4	4	5	15
42	4	2	4	4	14
43	4	4	4	4	16
44	5	3	3	5	16
45	2	2	2	2	8
46	4	4	4	4	16
47	1	1	1	1	4
48	2	2	3	1	8
49	2	3	4	4	13
50	2	3	4	4	13
51	2	2	4	5	13
52	4	4	4	4	16
53	2	3	4	5	14
54	5	4	4	4	17
55	4	3	4	5	16
56	1	1	1	1	4
57	2	3	3	4	12
58	4	4	4	4	16
59	3	1	2	2	8
60	3	3	4	4	14

61	3	1	3	3	10
62	1	2	1	1	5
63	3	2	4	4	13
64	2	4	4	4	14
65	2	2	2	2	8
66	1	1	1	1	4
67	2	3	4	5	14
68	2	2	3	3	10
69	3	4	4	4	15
70	2	2	4	5	13
71	4	4	4	4	16
72	4	4	4	4	16
73	3	4	4	4	15
74	5	4	5	5	19
75	2	2	2	2	8
76	5	2	4	4	15
77	1	1	1	1	4
78	3	3	4	4	14
79	3	4	4	4	15
80	1	1	2	2	6
81	1	1	1	1	4
82	4	4	4	4	16
83	1	2	3	2	8
84	4	2	5	4	15
85	1	1	2	1	5
86	1	2	1	2	6
87	1	2	5	4	12
88	4	3	4	4	15

Tabel 8 VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK (X2)

No.	ITEM PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	3	4	16
2	4	4	4	4	4	20
3	1	2	2	2	3	10
4	1	2	3	2	2	10
5	2	4	4	4	4	18
6	1	2	2	2	3	10
7	2	3	2	2	1	10
8	4	4	4	3	3	18
9	4	3	4	3	3	17
10	3	3	3	4	4	17
11	3	2	3	3	4	15
12	1	1	1	1	1	5
13	2	3	4	4	4	17
14	2	1	1	1	2	7
15	1	2	2	2	2	9
16	2	4	4	3	5	18
17	1	1	1	2	2	7
18	4	5	4	3	4	20
19	2	2	2	2	2	10
20	4	3	4	4	4	19
21	5	3	4	3	5	20
22	5	2	5	4	4	20
23	1	2	2	2	2	9
24	4	4	4	4	4	20
25	1	2	3	2	2	10
26	5	3	4	3	4	19
27	1	1	1	2	2	7
28	1	2	3	2	1	9
29	4	3	4	3	4	18
30	4	3	4	3	4	18

31	4	3	4	3	4	18
32	1	1	1	1	1	5
33	4	4	4	3	4	19
34	5	5	5	5	5	25
35	5	3	3	3	4	18
36	4	4	4	3	4	19
37	5	4	4	4	4	21
38	5	4	4	2	4	19
39	1	1	2	2	2	8
40	1	4	4	3	4	16
41	5	3	5	3	4	20
42	1	2	2	2	3	10
43	5	4	5	4	4	22
44	4	3	3	3	4	17
45	1	1	1	1	1	5
46	4	4	3	3	5	19
47	1	1	1	1	1	5
48	1	1	1	1	1	5
49	5	4	4	3	5	21
50	5	4	4	4	5	22
51	5	4	5	4	5	23
52	5	4	4	3	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	5	2	5	4	4	20
55	5	3	4	3	4	19
56	1	2	2	2	3	10
57	5	3	4	3	4	19
58	1	3	4	4	4	16
59	1	2	2	2	3	10
60	4	4	4	4	5	21
61	1	2	3	3	3	12
62	1	1	2	1	2	7
63	4	2	4	2	4	16

64	1	2	2	3	4	12
65	1	1	1	1	1	5
66	2	2	2	2	2	10
67	5	3	4	3	4	19
68	1	2	2	3	4	12
69	4	3	4	3	4	18
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	4	4	4	21
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	5	5	22
74	5	5	5	5	5	25
75	2	2	2	2	2	10
76	5	4	4	4	5	22
77	1	3	1	1	1	7
78	5	3	4	3	4	19
79	4	3	4	3	3	17
80	1	1	2	1	1	6
81	2	2	1	1	1	7
82	4	4	4	3	3	18
83	1	1	1	2	2	7
84	5	2	5	4	4	20
85	2	2	1	1	3	9
86	2	2	2	2	2	10
87	5	4	3	3	5	20
88	4	4	3	3	4	18

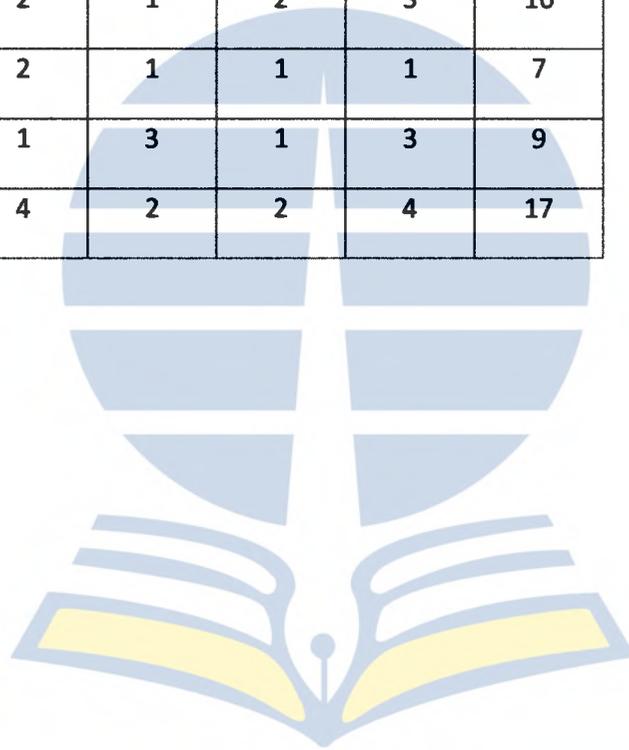
Tabel 9 VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

No.	ITEM PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	6
1	2	2	2	3	4	13
2	2	3	2	2	4	13
3	1	1	2	2	4	10
4	1	2	2	2	3	10
5	1	2	2	2	3	10
6	2	1	1	2	2	8
7	1	3	1	2	3	10
8	3	3	4	4	5	19
9	3	3	4	4	4	18
10	2	2	2	2	2	10
11	2	2	3	3	4	14
12	1	1	1	1	1	5
13	2	3	2	1	2	10
14	1	2	2	2	3	10
15	2	2	2	1	2	9
16	2	2	2	2	4	12
17	1	2	2	2	3	10
18	3	4	4	4	4	19
19	1	2	3	2	2	10
20	4	4	4	4	4	20
21	2	2	4	3	3	14
22	4	5	4	4	4	21
23	2	2	2	1	1	8
24	3	4	4	4	4	19

25	2	2	2	2	2	10
26	4	4	4	2	4	18
27	1	1	1	2	2	7
28	2	1	2	2	2	9
29	3	1	2	4	4	14
30	3	4	4	4	5	20
31	4	4	4	4	4	20
32	1	1	1	1	1	5
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	4	4	4	4	19
36	2	2	3	4	4	15
37	2	2	2	3	1	10
38	2	2	3	4	4	15
39	2	2	2	1	2	9
40	1	4	5	1	3	14
41	2	2	2	2	2	10
42	3	1	2	2	2	10
43	4	4	4	4	5	21
44	1	5	5	1	3	15
45	1	2	2	3	2	10
46	4	4	5	5	5	23
47	1	1	1	1	1	5
48	1	1	1	1	1	5
49	4	4	4	4	4	20
50	4	5	5	5	4	23

51	2	4	5	2	4	17
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	3	4	19
54	4	4	4	5	5	22
55	4	4	4	4	5	21
56	1	1	1	1	1	5
57	5	4	5	4	4	22
58	4	4	3	2	5	18
59	2	2	3	1	2	10
60	3	2	2	2	4	13
61	3	1	2	2	2	10
62	2	1	1	1	3	8
63	2	2	4	4	4	16
64	2	2	2	3	4	13
65	1	1	1	1	1	5
66	2	1	3	2	2	10
67	4	4	4	4	4	20
68	2	3	3	4	4	16
69	4	4	4	3	4	19
70	2	2	4	4	4	16
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	3	3	4	4	5	19
75	2	1	2	3	2	10
76	4	4	5	4	4	21

77	2	2	1	1	1	7
78	5	4	5	5	4	23
79	3	3	4	4	4	18
80	2	2	2	1	1	8
81	2	2	1	3	2	10
82	3	3	3	2	3	14
83	2	2	1	1	1	7
84	4	4	4	4	5	21
85	2	2	1	2	3	10
86	2	2	1	1	1	7
87	1	1	3	1	3	9
88	5	4	2	2	4	17



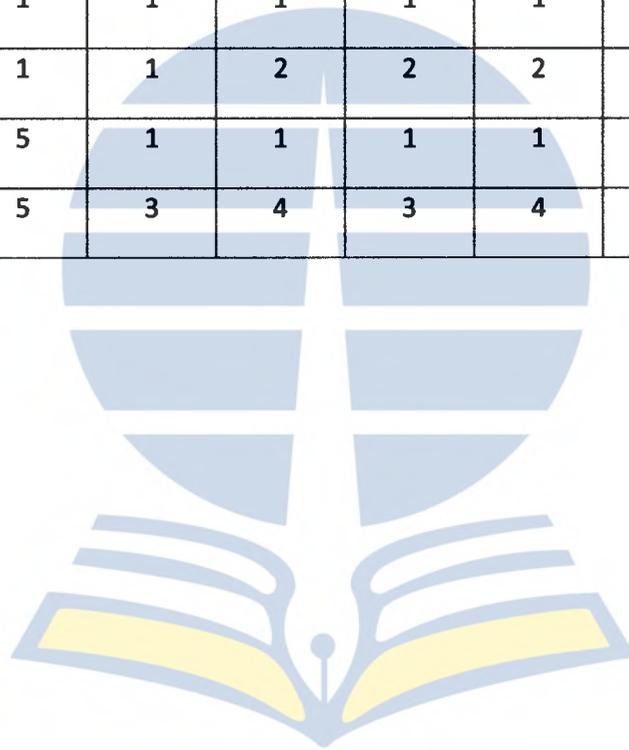
Tabel 10 VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

No.	ITEM PERNYATAAN							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	4	5	5	4	4	4	28
3	2	2	2	2	2	2	2	14
4	2	2	2	2	2	2	2	14
5	3	2	3	3	4	3	3	21
6	2	1	1	1	1	1	2	9
7	2	2	2	2	2	2	2	14
8	4	4	3	3	3	4	4	25
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	2	2	2	3	1	2	2	14
11	2	3	3	3	4	3	3	21
12	1	1	1	1	1	1	1	7
13	2	2	2	1	1	3	3	14
14	2	1	1	1	1	2	1	9
15	2	2	1	1	1	2	1	10
16	2	2	2	3	3	3	3	18
17	1	1	1	1	1	2	2	9
18	2	3	3	3	3	4	5	23
19	2	2	2	2	2	2	2	14
20	2	2	2	2	2	2	2	14
21	2	2	2	3	3	3	3	18
22	4	4	4	4	4	5	5	30
23	2	3	1	1	1	1	1	10
24	4	4	4	4	3	3	4	26

25	3	2	3	3	3	3	4	21
26	3	4	3	4	3	4	4	25
27	1	1	1	1	1	2	2	9
28	2	1	1	1	2	1	1	9
29	4	3	3	3	3	3	3	22
30	4	3	3	3	3	3	3	22
31	4	3	3	3	3	3	3	22
32	1	1	1	1	1	1	1	7
33	2	4	2	4	4	4	4	24
34	4	4	3	4	3	3	4	25
35	3	3	3	3	3	3	4	22
36	2	4	2	4	4	4	4	24
37	4	4	3	4	4	4	4	27
38	2	3	4	4	2	4	4	23
39	2	2	2	4	4	4	4	22
40	3	3	2	3	3	3	4	21
41	2	2	2	2	2	2	2	14
42	3	2	1	2	2	2	2	14
43	4	4	2	4	4	4	4	26
44	3	3	1	5	5	1	4	22
45	1	1	1	1	1	1	1	7
46	5	5	4	4	5	5	5	33
47	1	1	1	1	1	1	1	7
48	1	1	1	1	1	1	1	7
49	4	3	3	4	4	4	3	25
50	4	4	3	4	4	3	4	26

51	4	4	2	4	4	2	4	24
52	2	4	4	4	4	4	4	26
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	5	3	4	4	4	4	28
55	3	4	4	4	3	4	4	26
56	2	2	3	1	2	2	2	14
57	4	4	4	3	3	4	4	26
58	4	2	4	4	4	2	3	23
59	2	2	2	2	3	1	2	14
60	4	4	3	4	4	4	3	26
61	2	2	3	3	5	4	4	23
62	2	2	2	1	1	1	1	10
63	2	4	2	4	4	2	4	22
64	4	3	2	2	4	4	4	23
65	1	1	1	1	1	1	1	7
66	2	2	2	3	1	2	2	14
67	3	4	3	3	3	4	4	24
68	3	3	3	3	3	3	4	22
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	2	4	4	4	4	2	4	24
71	4	4	4	4	4	3	4	27
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	3	3	3	4	4	4	4	25
74	4	3	3	5	4	3	4	26
75	2	2	3	1	2	2	2	14
76	3	4	5	4	4	4	5	29

77	3	1	3	1	1	2	1	12
78	4	4	4	3	4	5	5	29
79	3	3	4	3	3	4	4	24
80	2	2	1	2	2	1	2	12
81	2	2	3	3	3	4	4	21
82	3	3	3	3	5	2	4	23
83	1	1	1	3	2	2	2	12
84	2	2	2	2	4	4	4	20
85	2	1	1	1	1	1	2	9
86	1	1	1	2	2	2	2	11
87	3	5	1	1	1	1	1	13
88	4	5	3	4	3	4	4	27



## 5. Uji Validitas Variabel

Tabel 11 Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

		P1	P2	P3	P4	Total	Keterangan
P1	Pearson Correlation	1	.612**	.489**	.524**	.775**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	
P2	Pearson Correlation	.612**	1	.531**	.610**	.820**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	
P3	Pearson Correlation	.489**	.531**	1	.702**	.847**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.006	.003		.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	
P4	Pearson Correlation	.524**	.610**	.702**	1	.862**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	
	N	30	30	30	30	30	
Total	Pearson Correlation	.775**	.820**	.847**	.862**	1	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	

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

Tabel 12 Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

		P1	P2	P3	P4	P5	Total	Keterangan
P1	Pearson Correlation	1	.579**	.745**	.667**	.686**	.860**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	
P2	Pearson Correlation	.579**	1	.761**	.701**	.651**	.826**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	
P3	Pearson Correlation	.745**	.761**	1	.828**	.765**	.930**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	
P4	Pearson Correlation	.667**	.701**	.828**	1	.796**	.894**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	
P5	Pearson Correlation	.686**	.651**	.765**	.796**	1	.885**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	30	30	30	30	30	30	
Total	Pearson Correlation	.860**	.826**	.930**	.894**	.885**	1	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	

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

Tabel 13 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

	P1	P2	P3	P4	P5	Total	Keterangan
P1 Pearson Correlation	1	.711**	.749**	.672**	.539**	.851**	Valid
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	
N	30	30	30	30	30	30	
P2 Pearson Correlation	.711**	1	.746**	.541**	.549**	.831**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.002	.000	
N	30	30	30	30	30	30	
P3 Pearson Correlation	.749**	.746**	1	.739**	.635**	.904**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	
P4 Pearson Correlation	.672**	.541**	.739**	1	.778**	.871**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	
P5 Pearson Correlation	.539**	.549**	.635**	.778**	1	.823**	Valid
Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000		.000	
N	30	30	30	30	30	30	
Total Pearson Correlation	.851**	.831**	.904**	.871**	.823**	1	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
N	30	30	30	30	30	30	

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

Tabel 14 Uji validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total	Ket
P1 Pearson Correlation	1	.717**	.672**	.620**	.618**	.607**	.601**	.759**	Valid
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P2 Pearson Correlation	.717**	1	.840**	.810**	.694**	.770**	.737**	.885**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P3 Pearson Correlation	.672**	.840**	1	.935**	.862**	.834**	.849**	.958**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P4 Pearson Correlation	.620**	.810**	.935**	1	.861**	.813**	.817**	.938**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P5 Pearson Correlation	.618**	.694**	.862**	.861**	1	.777**	.769**	.893**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P6 Pearson Correlation	.607**	.770**	.834**	.813**	.777**	1	.923**	.916**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P7 Pearson Correlation	.601**	.737**	.849**	.817**	.769**	.923**	1	.914**	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	
Tota Pearson Correlation	.759**	.885**	.958**	.938**	.893**	.916**	.914**	1	Valid
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

## 6. Uji Reabilitas Variabel

Tabel 15 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.822	5	Reliabel

Tabel 16 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) Per Pernyataan

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
P1	.799	0,70	Reliabel
P2	.788	0,70	Reliabel
P3	.767	0,70	Reliabel
P4	.776	0.70	Reliabel

Tabel 17 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.820	6	Reliabel

Tabel 18 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2) per Pernyataan

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
P1	.772	0,70	Reliabel
P2	.796	0,70	Reliabel
P3	.775	0,70	Reliabel
P4	.795	0.70	Reliabel
P5	.781	0,70	Reliabel

Tabel 19 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.818	6	Reliabel

Tabel 20 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3) per Pernyataan

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
P1	.788	0,70	Reliabel
P2	.783	0,70	Reliabel
P3	.774	0,70	Reliabel
P4	.780	0,70	Reliabel
P5	.784	0,70	Reliabel

Tabel 21 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.806	8	Reliabel

Tabel 22 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3) per Pernyataan

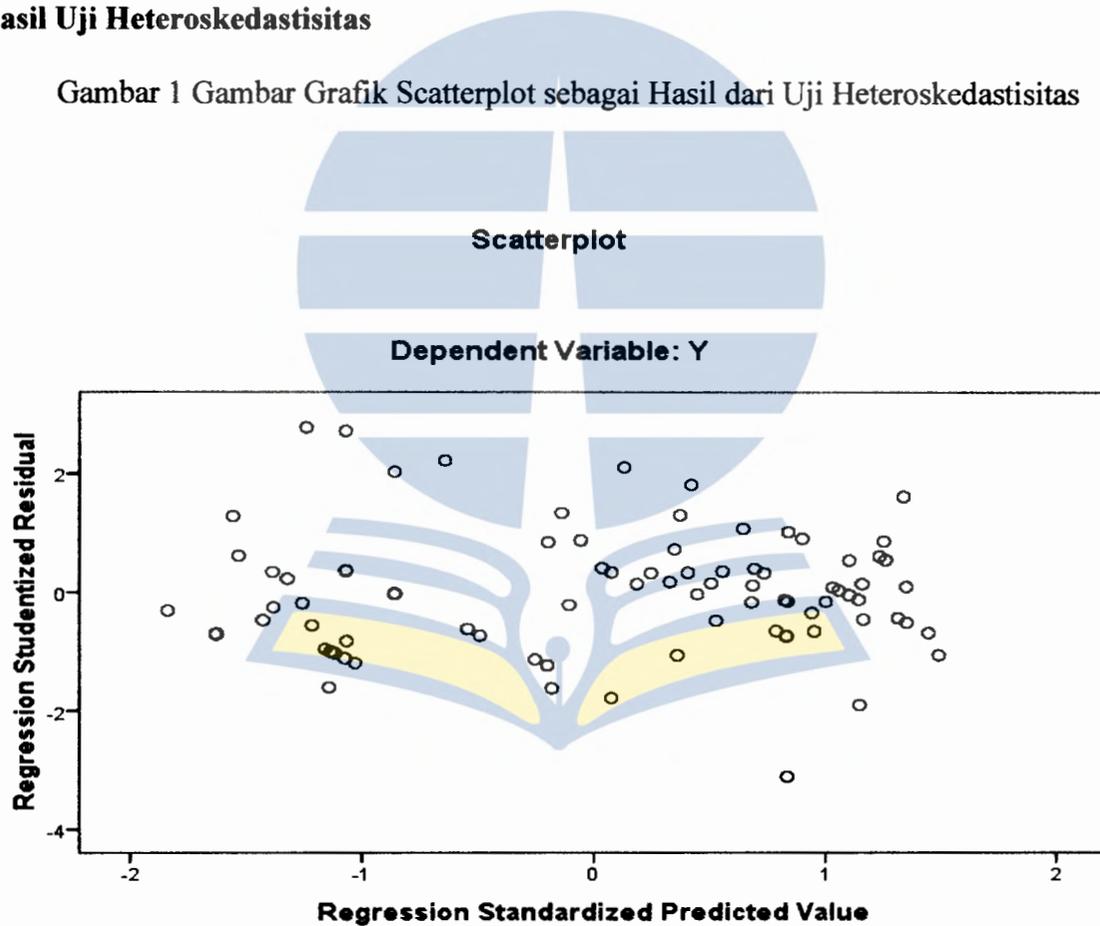
Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
P1	.791	0,70	Reliabel
P2	.780	0,70	Reliabel
P3	.772	0,70	Reliabel
P4	.771	0,70	Reliabel
P5	.777	0,70	Reliabel
P6	.778	0,70	Reliabel
P7	.772	0,70	Reliabel

Tabel 23  
Hasil Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.268	3.728
X2	.210	4.769
X3	.315	3.174

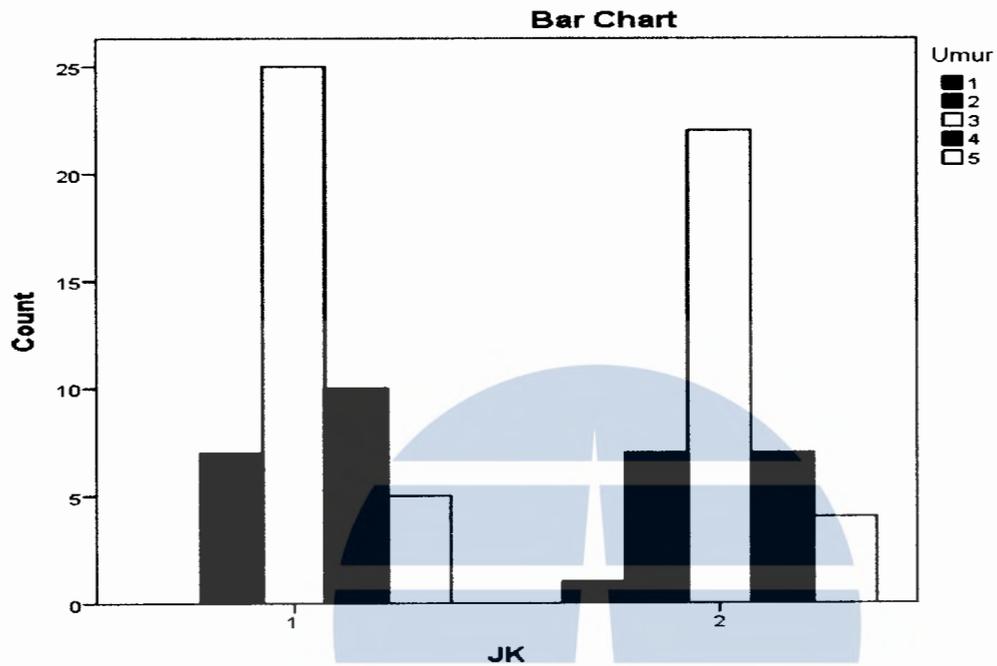
## 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Gambar Grafik Scatterplot sebagai Hasil dari Uji Heteroskedastisitas



## 8. Hasil Analisis Silang (Crosstab)

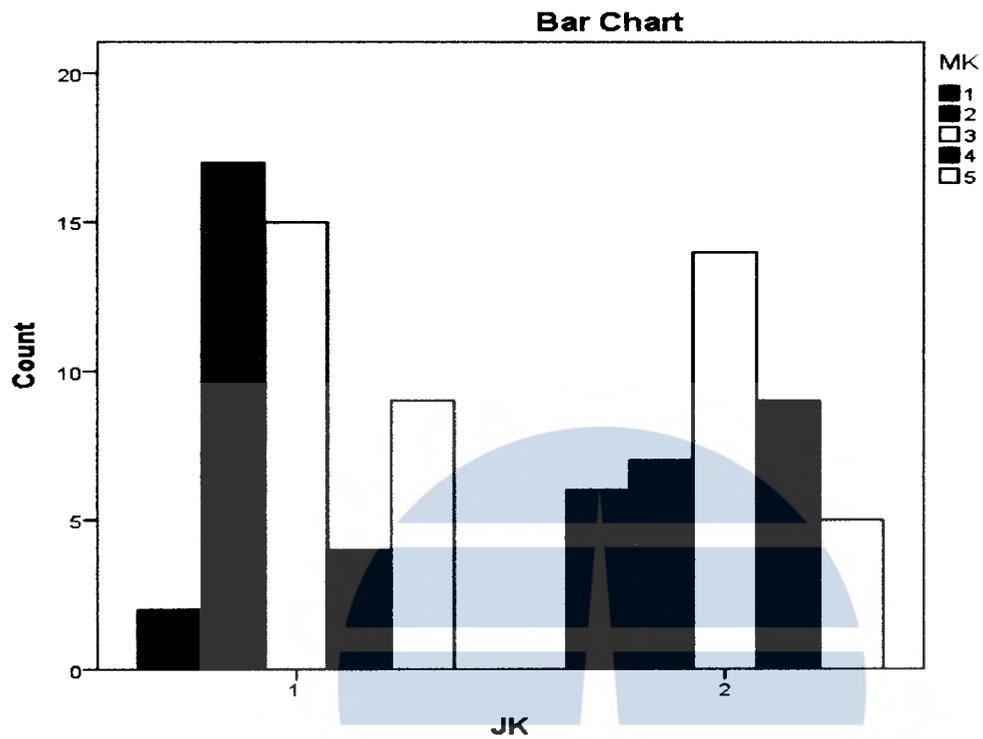
Gambar 2 Analisis Silang Karakteristik Responden antara Jenis Kelamin dengan Umur



Keterangan :  
 JK = Jenis Kelamin  
 1 = Pria  
 2 = Wanita

Umur  
 1 = Umur  $\leq$  20 Tahun  
 2 = 21 – 30 Tahun  
 3 = 31 – 40 Tahun  
 4 = 41 – 50 Tahun  
 5 =  $\geq$  50 Tahun

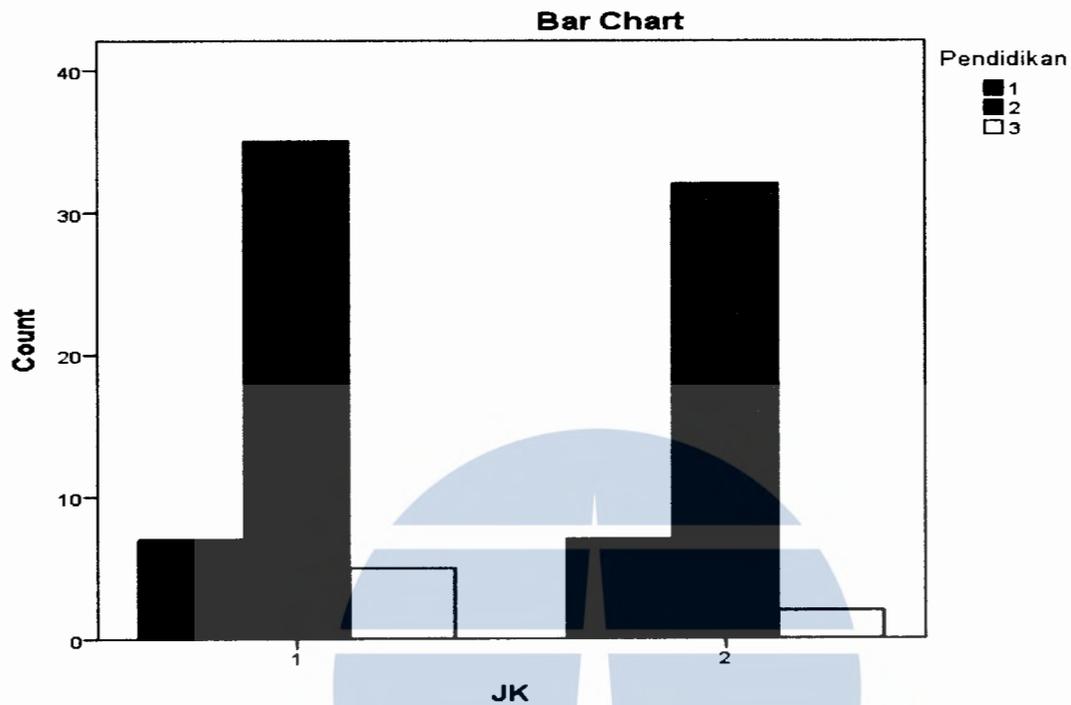
Gambar 3. Analisis Silang Karakteristik Responden antara Jenis Kelamin dengan Masa Kerja



Keterangan :  
 JK = Jenis Kelamin  
 1 = Pria  
 2 = Wanita

Masa Kerja  
 1 = 1 – 5 Tahun  
 2 = 6 – 10 Tahun  
 3 = 11 – 15 Tahun  
 4 = 16 – 20 Tahun  
 5 =  $\geq$  20 Tahun

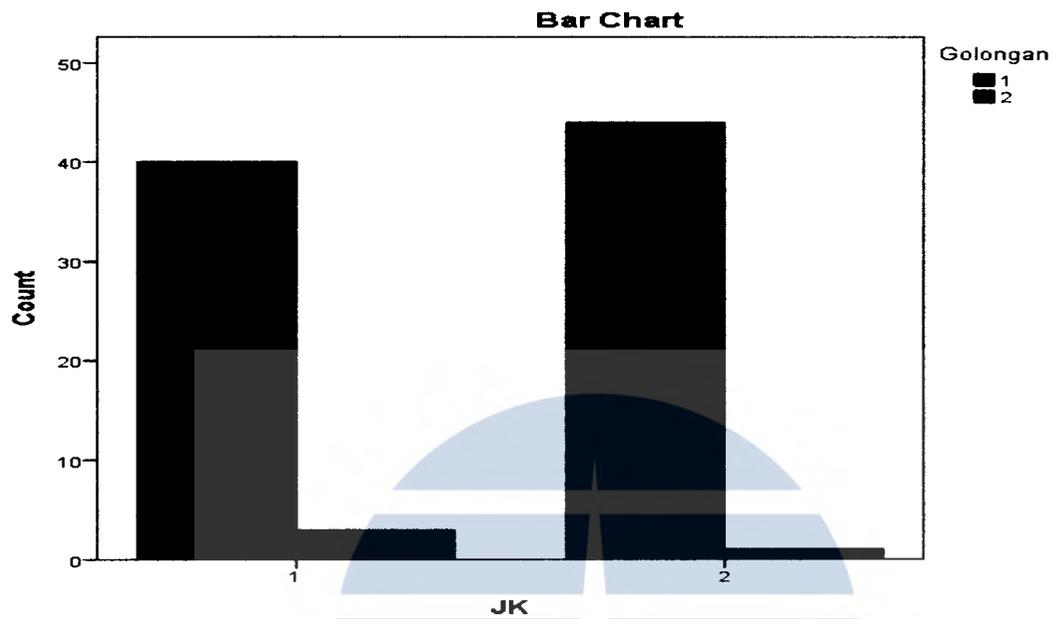
Gambar 4. Analisis Silang Karakteristik Responden antara Jenis Kelamin dengan Pendidikan



Keterangan :  
 JK = Jenis Kelamin  
 1 = Pria  
 2 = Wanita

Pendidikan  
 1 = DIII (Diploma)    3 = S2 (Pasca Sarjana)  
 2 = S1 (Sarjana)

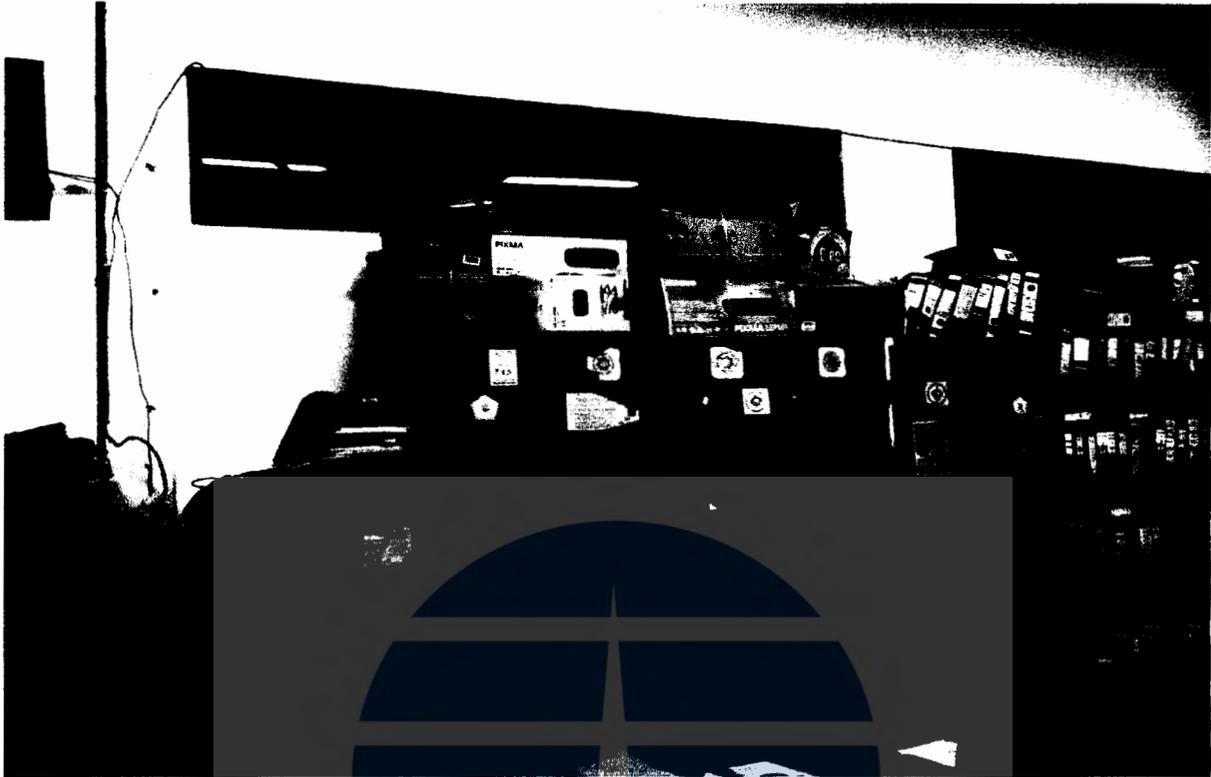
Gambar 5. Analisis Silang Karakteristik Responden antara Jenis Kelamin dengan Golongan



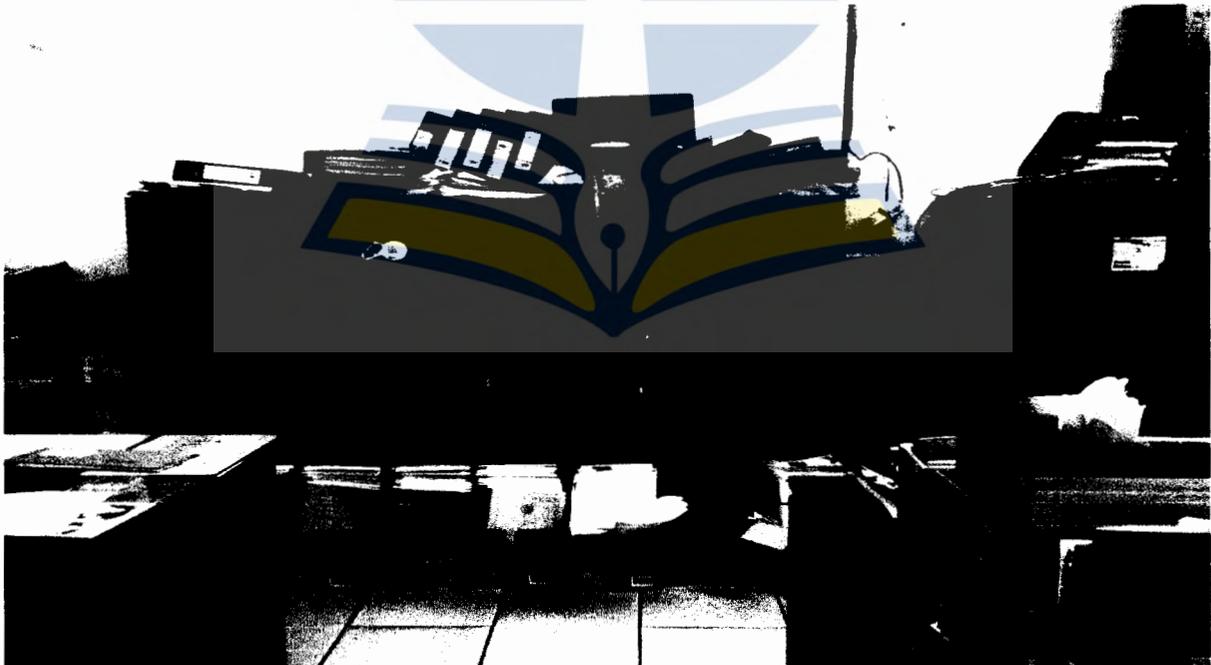
Keterangan  
JK = Jenis Kelamin  
1 = Pria  
2 = Wanita

Golongan  
1 = Golongan III  
2 = Golongan IV

## 9. Dokumentasi Keadaan Lingkungan Kerja



Lingkungan kerja Sekretariat Daerah yang penuh dengan berkas dan barang – barang tidak terpakai

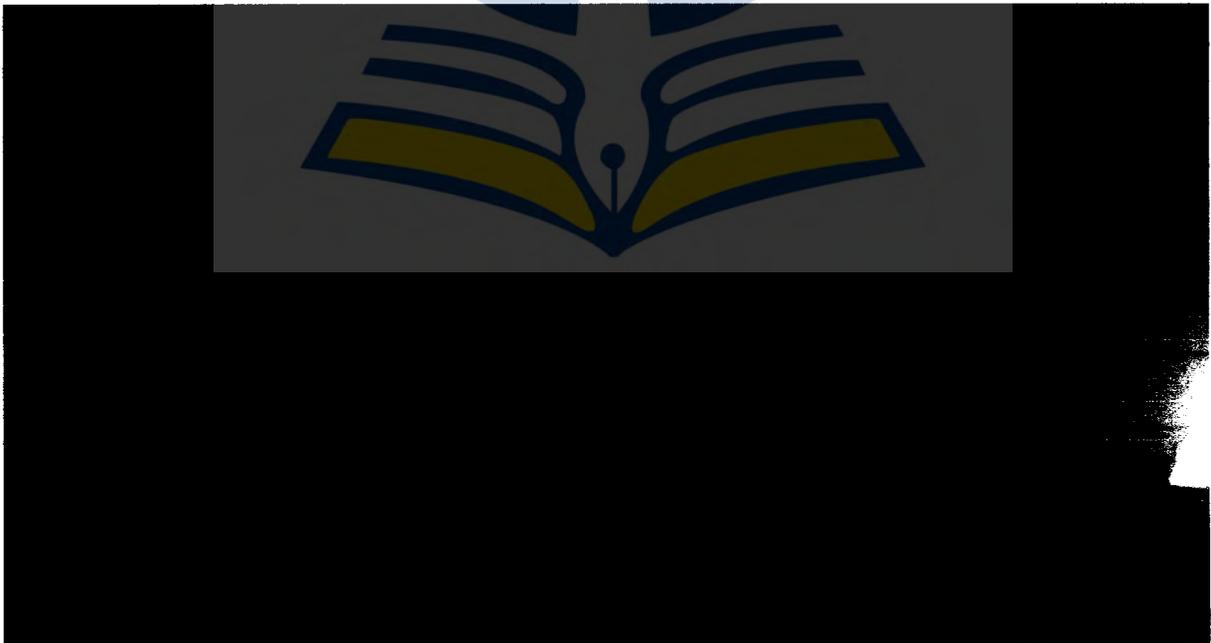


Lingkungan kerja yang kurang menarik bagi pegawai, karena banaknya berkas berkas yang terpakai dan yang tidak terpakai yang tertumpuk.

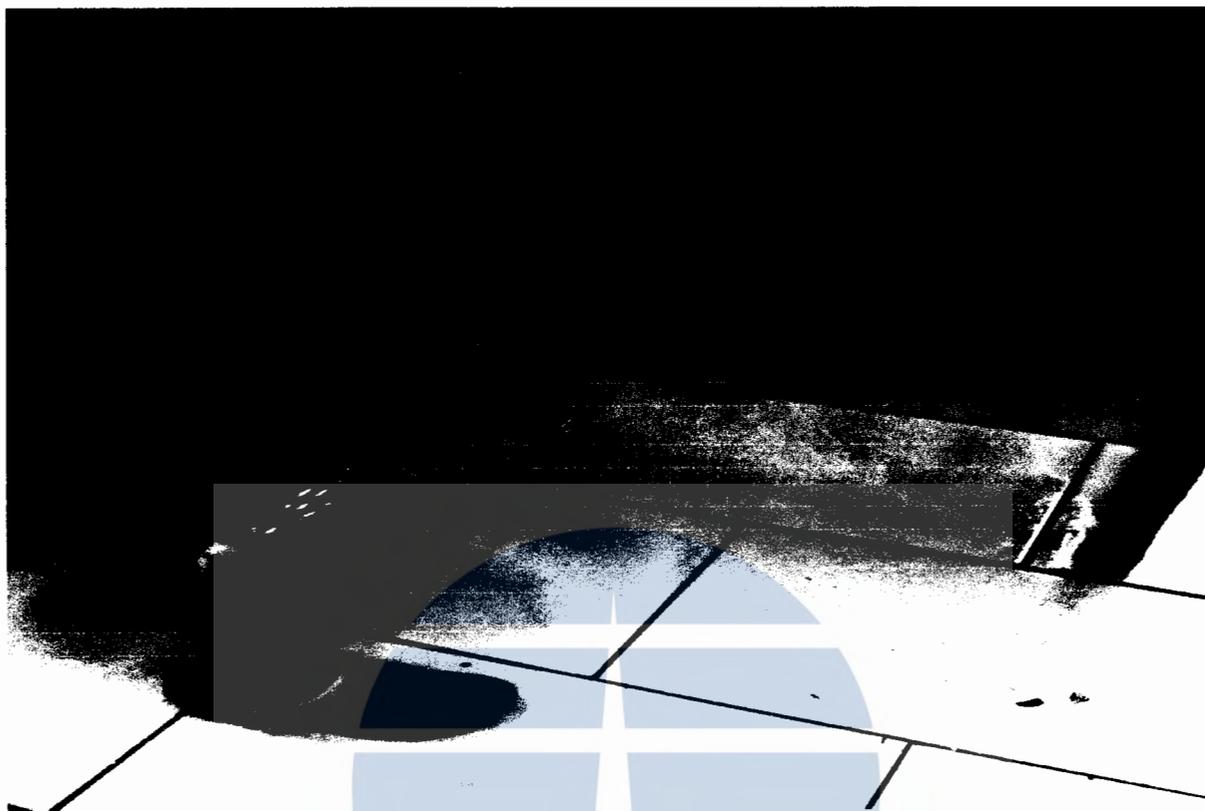
Lingkungan kerja Sekretariat Daerah yang bocor setiap kali hujan deras



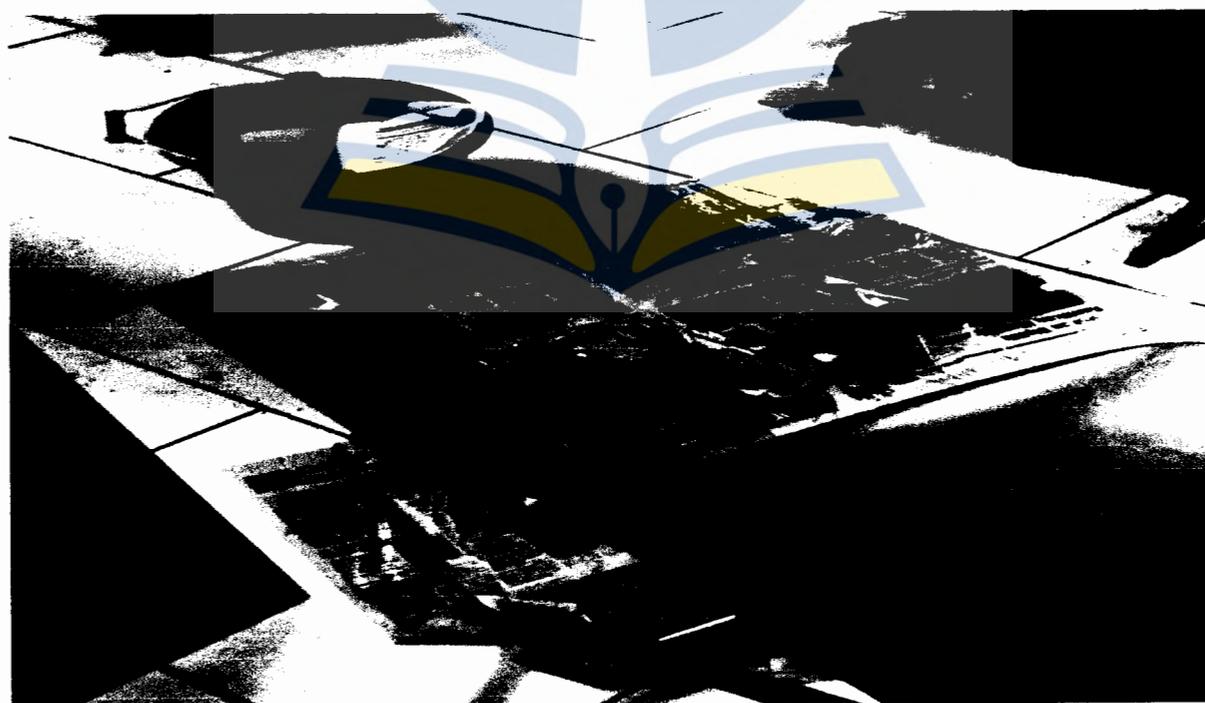
Atap yang bocor, sehingga mengganggu pegawai yang melaksanakan tugas, karena harus pindah tempat saat hujan turun, sehingga mengakibatkan berkas - berkas banak yang rusak.



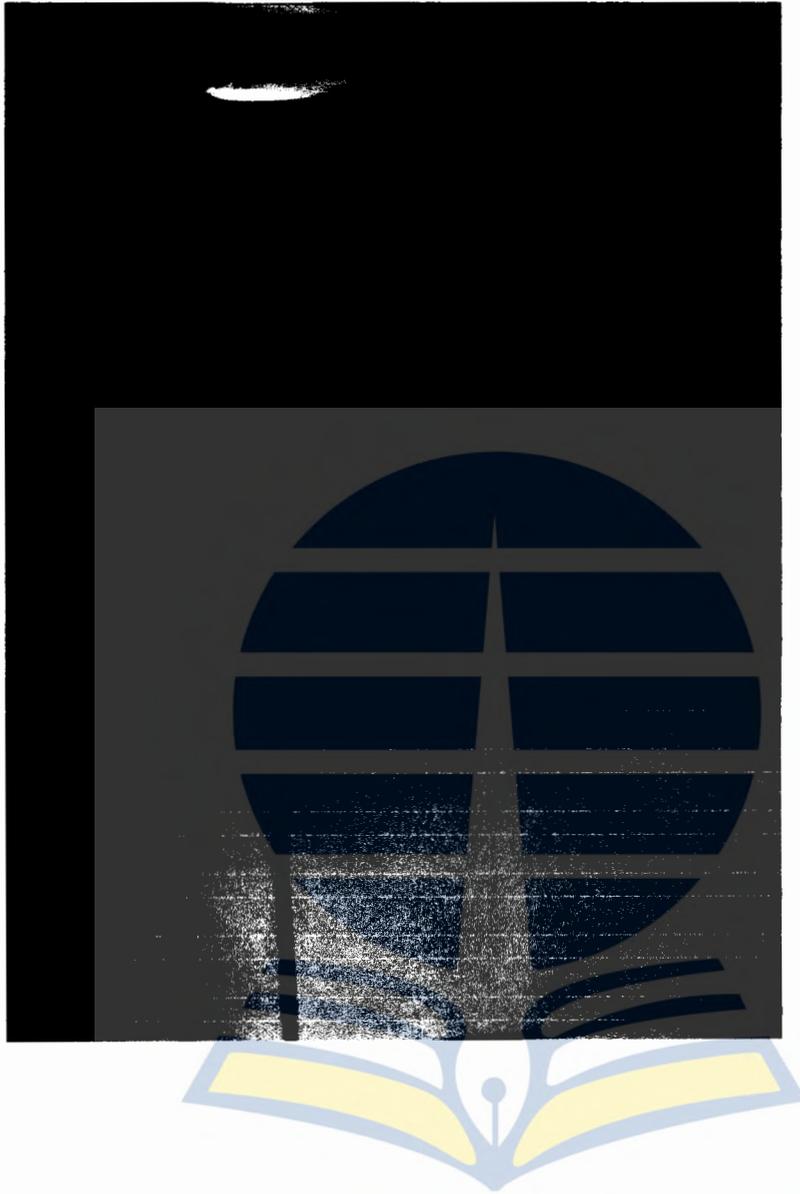
Sarana dan Prasarana yang kurang memadai (pengadaan meja yang sudah 10 tahun)



Disaat hujan, harus memindahkan berkas – berkas



Lingkungan Kerja Sekretariat Daerah, dimana ada tikus yang lalu lalang di tempat bekerja.



## 10. Pendapat responden terhadap variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Responden No. 13

1. Bekerja berdasarkan tupoksi yang jelas
2. Kerjasama ditingkatkan
3. Bekerja dengan hasrat yang benar
4. Fasilitas penunjang mengikuti kemajuan teknologi akan mempercepat produktifitas
5. Kepuasan kerja akan diikuti oleh penghargaan yang layak.

Responden No. 18

1. Kerjakan tugas sesuai dengan tupoksi dan tugas lain yang diberikan atasan
2. Sudah kewajiban atasan untuk mengoreksi dan memberi masukan pekerjaan bawahannya.
3. Berusaha menyelesaikan pekerjaan kita sesuai kemampuan dan tepat waktu
4. Lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang cukup akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal.
5. Kepuasan di dapat bila pekerjaan, tugas dan tanggung jawab saya dapat dukungan rekan kerja dan apresiasi pimpinan dalam menyelesaikannya.

Responden No. 46

1. Tugas /Pekerjaan pasti dapat diselesaikan
2. Tidak ada yang tidak dapat diselesaikan
3. Dalam melaksanakan tugas /pekerjaan tentu juga harus didukung dengan kreativitas serta inovasi untuk sebuah capaian prestasi.
4. Bila tugas dapat diselesaikan tepat waktu pasti akan menjadikan motivasi bagi diri kita.
5. Lingkungan kerja dan fasilitas diharapkan dapat mendukung tugas pekerjaan

Responden No. 50

1. Saya akan melaksanakan tugas sebaik-baiknya, kerjasama dengan teman – teman di ruangan dan menerima gaji sesuai dengan golongan..... Alhamdulillah
2. Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan itu sangat baik.
3. Penghargaan diharapkan perlu untuk memotivasi seseorang.

4. Fasilitas yang baik untuk di cukupi sebagai modal seseorang untuk bekerja lebih baik
5. Prestasi kerja yang baik, agar mendapat penghargaan agar seseorang lebih bersemangat lagi

Responden No. 55

1. Tugas aparatur sipil negara (ASN) yaitu melayani masyarakat, gaji yang diberikan oleh negara sudah sesuai dengan tingkatan, golongan, mengenai penghasilan tambahan itu sesuai kebijakan pimpinan di tempat kerja dan itu dipukul rata. Dan saya sangat setuju apabila selalu dilakukan evaluasi pada akhir pekerjaan dikarenakan untuk meningkatkan kualitas kerja dari masing – masing individu, sekaligus mengetahui pegawai yang rajin dan yang malas – malasan.
2. Pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab kita sebagai pekerja untuk menyelesaikan, dan memunculkan inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kepuasan tersendiri dari dalam diri kita, walaupun tanpa penghargaan dari orang lain ataupun pemerintah.
3. Tempat yang nyaman dan fasilitas yang lengkap mempengaruhi dalam pekerjaan, oleh karena itu pemerintah perlu meningkatkannya, untuk mendorong kami bekerja lebih baik.

Responden No. 66

1. Pada beberapa lini belum ada pembagian tugas yang tepat, sehingga masih ada pegawai yang memiliki pekerjaan yang cukup sementara ada sebagian yang masih kurang, sedangkan penerimaan hampir sama sesuai pangkat golongan.
2. Perlu ada reward dan punishment bagi yang menghasilkan suatu pekerjaan dan yang melakukan kesalahan. Sementara tunjangan kinerja masih belum mencerminkan hal tersebut.
3. Prestasi kerja belum dijadikan dasar dalam penempatan seorang karyawan.
4. Seringnya mati listrik mengganggu dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan kami.

Responden No. 67

1. Pada variabel kepuasan kerja perlu ditingkatkan penghargaan seperti penghargaan tingkat Kabupaten, Propinsi dan Nasional bagi pegawai yang berprestasi.
2. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja cukup terwakili, walaupun terkadang masih kurang.

## Responden No. 69

1. Menikmati pekerjaan karena didukung oleh fasilitas yang memadai seperti internet yang memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan, walaupun terkadang lemot.
2. Didukung pula dengan rekan - rekan yang kompak
3. Mati listrik yang terkadang menghambat pekerjaan kami, sedangkan di kantor tidak ada genset.

## Responden No. 70

1. Dalam jabatan structural gaji sesuai dengan pangkat dan jabatan
2. Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dngan baik dan berharap dapat mengembangkan kinerja sesuai dengan kompetensi.

## Responden No. 71

1. Sebagai ASN, gaji berdasarkan pangkat golongan, tetapi merupakan kebutuhan yang sangat krusial, alangkah baiknya apabila setiap tahun dinaikkan, maka ASN akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan menyelesaikan tugas – tugas tepat waktu.
2. Sebagai ASN mendapat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tugas yang harus diemban / diselresaikan tepat waktu. Penghargaan yang diberikan hanya berupa pujian saja, diharapkan ASN berupa reward yang dapat memotivasi kinerja itu sendiri.
3. ASN yang baik harus bias menerima fasilitas kerja yang disediakan, walaupun fasilitas terbatas, tetapi dilengkapi dengan kesehatan lingkungan kerja. Karena lingkungan yang sehat akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.
4. Tidak dipungkiri sering terjadinya pemadaman listrik bergilir mempengaruhi tingkat bekerja kami sebagai ASN.

## Responden No. 74

1. Pelaksanaan tugas harus didukung dengan motivasi (kebijakan pimpinan yang tepat)
2. Sesama pekerja seyogyanya harus didukung oleh kebijakan yang mendukung tugas dan fungsi.
3. Tidak mudah melaksanakan pekerjaan, maka harus di dukung oleh motivasi, agar tanggung jawab yang diemban sesuai dengan yang diinginkan.
4. Peningkatan fasilitas dan sarana prasarana pegawai untuk mendukung pekerjaan.

5. Peningkatan kesehatan lingkungan untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan pegawai

Responden No. 80

1. Sebagai pegawai gaji kita berdasarkan peraturan, jadi kita tidak dapat menuntut, yang lebih baik mendapat gaji yang tinggi. Pangkat dan golongan yang menentukan besar kescinya gaji.
2. Penghargaan biasanya berdasarkan lamanya bekerja, bukan prestasi bekerja. Diharapkan pemerintah memperhatikan hal itu
3. Pimpinan kantor diharapkan memperhatikan fasilitas, sarana dan prasarana pegawai untuk mendukung pekerjaan tugas pokok dan fungsi.

Responden No. 87

1. Masih ada perbedaan staf dari atasan.
2. Atasan yang terkesan otoriter dan memaksakan kebijakan.
3. Hasil kerja / kinerja staf tidak berpengaruh terhadap gaji, sehingga terkesan yang malas- malasan pun tetap digaji.
4. Masih kurangnya penghargaan dari atasan baik yang bersifat verbal maupun materiil.
5. Ada beberapa staf yang tidak kompak
6. Fasilitas yang baik hanya untuk atasan saja, walaupun ada untuk staf hanya untuk orang – orang tertentu saja.