

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PNS
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik FIS UNP

Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik



Oleh:

**ZAHARA AZHARI
TM/NIM : 2007/89009**

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di
Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Nama : Zahara Azhari

TM/NIM : 2007/89009

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 13 Mei 2011

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Syamsir, M.Si

Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph. D

NIP : 19630401 198903 1 003

NIP : 19570416 198602 1 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada Hari Jumat 13 Mei 2011 pukul 14.00 s/d 15.00 WIB

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Nama : Zahara Azhari
NIM : 2007/89009
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 13 Mei 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syamsir, M.SI	_____
Sekretaris	: Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D	_____
Anggota	: Drs. H.Helmi Hasan, M.Pd	_____
Anggota	: Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si	_____
Anggota	: Drs. Hasrul, M.Si	_____

Mengesahkan :
Dekan FIS UNP,

Prof. DR. Azwar Ananda, MA
NIP. 19610720 198602 1 001

ABSTRAK

ZAHARA AZHARI : NIM 2007/89009 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerjaterhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretaria DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan alokasi Proporsional. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala pengukuran skala likert dan didukung dengan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan tehknik regresi berganda dengan uji asumsi klasik : uji normalitas, uji multikonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi dan dilakukan juga uji hipotesis dengan pengujian regresi sederhana dan uji F.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan jika dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu-satu, maka untuk faktor kepuasan kerja, penulis tidak mampu mengungkapkan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini disebabkan karena keterbatasan penulis dalam memasukkan indikator kepuasan kerja. Sedangkan untuk faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada pimpinan Sekretariat DPRD untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menarik serta tersedianya fasilitas kerja pendukung agar pegawai termotivasi secara eksternal untuk menunjukkan performa kerja optimal. Selain itu pimpinan juga memberikan tugas tidak membedakan pegawai agar terjalin hubungan yang harmonis antar pegawai dan pimpinan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil a'lamiiin, puji syukur kepada ALLAH SWT. Satu satunya penyebab yang pasti sehingga terselesaikannya penulisan skripsi dengan judul “ **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat**” ini adalah karena Ridho dan kasih sayang ALLAH. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Sosial Politik, Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih terdalam penulis ucapkan untuk Ibunda tercinta Alm. Salma dan Ayahanda Wilson yang menjadi motivator utama dalam penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Bapak Drs Syamsir. M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan kepada Bapak Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D selaku pembimbing II yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan, pemikiran, waktu dan berbagai masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Juga untuk para dosen penguji yakni Bapak Drs. H. Helmi Hasan, M.Si, Bapak Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si dan Bapak Drs. Hasrul, M.Si terimakasih telah memberikan masukan-masukan yang sangat berguna bagi skripsi ini.

Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Bapak Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

2. Bapak Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar pada Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Staf kepastakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Sosial Politik dan staf administrasi Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang
6. Bapak Gubernur dan Bapak Sekretaris DPRD Provinsi Sumatera Barat yang telah mengeluarkan izin penelitian.
7. Seluruh keluarga besar penulis yang penulis cintai.
8. Rekan-rekan mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, terimakasih untuk ide-ide dan semangatnya.

Penulis sadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadi layak. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Padang, Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Hipotesis Penelitian.....	8
G. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis.....	10
1. Motivasi Kerja.....	10
Konsep Motivasi Kerja.....	10
Tujuan dan Urgensi Motivasi Kerja.....	12
Teori Motivasi Kerja.....	14
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	29
Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja....	33
Pengukuran Motivasi Kerja.....	35
2. Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	36
Pengertian PNS.....	36
Persoalan Motivasi dan Kualitas Kinerja PNS.....	37
B. Kerangka Konseptual.....	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	43
B. Populasi dan Sampel.....	44
C. Definisi Operasional.....	45
D. Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	47
E. Validitas dan Realibilitas.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	53

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	57
1. Lokasi Sekretariat DPRD Prov.Sumbar.....	57
2. Sejarah Sekretariat DPRD Prov.Sumbar.....	58
3. Pegawai Sekretariat DPRD Prov.Sumbar.....	59
4. Struktur Kelembagaan Sekretariat DPRD Prov.Sumbar.....	61
5. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Prov.Sumbar.....	62
6. Kedudukan dan Tupoksi Sekretariat DPRD Prov.Sumbar...	63
B. Temuan Khusus.....	73
1. Karakteristik Responden.....	73
2. Deskriptif variabel penelitian.....	76
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	79
4. Hasil Uji Hipotesis.....	84
C. Pembahasan.....	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	98
B. Saran	99

DAFTAR KEPUSTAKAAN..... 101

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1	: Pengukuran Variabel.....	43
3.2	: Sebaran Sampel Penelitian.....	44
3.3	: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	49
3.4	: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	50
3.5	: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	51
3.6	: Hasil Uji Realibilitas.....	52
4.1	: Jumlah PNS Sekretariat DPRD Prov. Sumbar.....	59
4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	74
4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
4.5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan.....	76
4.6	: Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	77
4.7	: Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	78
4.8	: Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	79
4.9	: Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	81
4.10	: Hasil Uji Autokorelasi.....	83
4.11	: Model Summary.....	84
4.12	: Hasil Uji Regresi Sederhana.....	85
4.13	: Model Summary.....	86
4.14	: Hasil Uji Regresi Sederhana.....	87
4.15	: Hasil Pengujian Serempak.....	89
4.16	: Model Summary.....	89
4.17	: Koefisien Korelasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

2.1	: Kerangka Konseptual.....	42
4.1	: Lokasi Penelitian.....	57
4.2	: Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Prov. Sumbar.....	61
4.3	: Hasil Pengujian Normalitas.....	80
4.4	: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1.	Instrumen Penelitian
Lampiran	2.	Tabulasi Data Uji Instrumen
Lampiran	3.	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran	4.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Motivasi Kerja
Lampiran	5.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kepuasan Kerja
Lampiran	6.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Lingkungan Kerja
Lampiran	7.	Hasil Uji Normalitas
Lampiran	8.	Hasil Uji Multikolinearitas
Lampiran	9.	Hasil Uji Heteroskedastisitas
Lampiran	10.	Hasil Uji Autokorelasi
Lampiran	11.	Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja
Lampiran	12.	Hasil Uji Regresi Sederhana Kepuasan Kerja
Lampiran	13.	Hasil Uji F
Lampiran	14.	Surat Izin Melakukan Penelitian
Lampiran	15.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya dunia, permasalahan yang dihadapi manusia semakin kompleks. Pada dasarnya, manusia itu tidak dapat sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dia memerlukan orang lain karena itu manusia membentuk organisasi. Menurut Veithsal (2003 : 188) organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil atau tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Dengan demikian, organisasi merupakan suatu bentuk kelompok individu yang melakukan kerjasama guna mencapai tujuan tertentu.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi tersebut tidak terlepas dari peran orang-orang yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan unsur pokok dalam organisasi. Gerak hidup sebuah organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyaknya tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktifitas dan fasilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Tidak dapat dipungkiri juga bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan mendasar dalam organisasi, yang merupakan roda penggerak dalam melaksanakan aktifitas organisasi (Gomes, 2003: 3).

Manusia mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Manusia menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi, maka perhatian dari seorang pemimpin sangat diperlukan. Betapapun baik dan sempurnanya perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa

didukung minat dan semangat kerja dari karyawan, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal (Dety, 2006).

Karyawan dalam sebuah organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta, diposisikan sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi, tentu harus mempunyai kemampuan untuk merencanakan, mengawasi jalannya kegiatan organisasi, serta bertanggungjawab melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan harus memahami tugas yang akan dilakukannya, memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas yang akan dilakukannya, punya keinginan atau kemauan, dedikasi, tanggungjawab yang tinggi serta adanya motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya kemampuan dan motivasi tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang ada dalam organisasi, tidak jarang kita lihat banyak pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, sehingga tujuan organisasi jadi sulit untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja pegawai harus ditingkatkan dengan memberikan rangsangan-rangsangan dari pemimpin organisasi. Kinerja seorang pegawai dalam organisasi dipengaruhi faktor pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai (Sondang, 2004).

Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi dan juga untuk mencapai tujuan organisasi adalah faktor motivasi. Untuk bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai maka diperlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, bergairah dan sikap saling terbuka antar pegawai dalam organisasi tersebut, fasilitas kerja,

kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan, serta tidak jarang motivasi berupa *reward* atau penghargaan menjadi hal utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Tanpa adanya penghargaan baik berupa materi maupun berupa nonmateri, tak jarang pegawai banyak bekerja malas-malasan dan tidak mengerjakan tugasnya, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Wahdjosumidjo (1997) mengatakan “Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi”. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang, 2004: 138). Pendapat ini mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuasaan yang dilembagakan (*institutionalized*) dan didasarkan atas hukum yang menentukan hasil organisasi yang menguasai para anggotanya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya (Kast and Rosenzweig, 1991: 520). Sedangkan menurut Winardi (2001: 137) motivasi pada hakikatnya merupakan dorongan dan dapat pula dikatakan suatu kegiatan motif, artinya bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.

Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja bawahan pada sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi *privat*, seperti yang dingkapkan oleh Zainun dalam Sondang (2004) bahwa motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan

jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Senada dengan itu, dikemukakan pula pentingnya motivasi bagi seorang pekerja seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2004: 351) bahwa “bergairah dan tidaknya seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi guna mencapai tujuannya, perlu adanya rangsangan atau dorongan yang diberikan kepada pegawai baik itu berasal dari diri pegawai itu sendiri maupun dari pimpinan instansi tersebut. Dorongan itu dapat berupa penghargaan maupun dalam bentuk materil, dorongan ini dapat memacu semangat para pegawai untuk bekerja karena mereka mengharapkan imbalan atas kerja yang telah mereka lakukan, sehingga jika pegawai telah semangat maka kinerja dan tujuan organisasi akan dengan mudahnya dicapai.

Menurut Saydan dalam Sayuti (2006) motivasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari proses psikologi seseorang dan faktor eksternal berasal dari luar diri. Faktor intern maupun ekstern sangat besar pengaruhnya dalam memotivasi pegawai, agar pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Hal yang terjadi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang bergerak dalam memfasilitasi kegiatan DPRD adalah rendahnya motivasi kerja

para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini akan menjadi suatu permasalahan yang bisa merugikan organisasi dalam hal produktifitas memberikan fasilitas kegiatan DPRD. Meskipun demikian, untuk meningkatkan motivasi kerja PNS bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Masih banyak kita lihat pemberitaan yang diberikan oleh media cetak maupun elektronik tentang interdisipliner PNS. Dikutip pemberitaan oleh Posmetro Padang menyangkut masalah disiplin PNS di beberapa SKPD dari hasil penelitian terdahulu oleh Dhana Resta Ginting (2009: 5) pada berita tersebut dinyatakan bahwa banyak PNS yang melanggar aturan disiplin kerja, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal kantor yang ditetapkan,

Selama penulis mengadakan magang di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dari tanggal 21 Juli sampai 4 September 2010 , masalah yang penulis lihat adalah belum termotivasinya para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penulis melihat, pada hari tertentu seperti hari Jumat, banyak pegawai yang datang terlambat bahkan tidak hadir. Setelah jam istirahat suasana kantor sepi karena para pegawai sudah banyak yang pulang, lingkungan dan suasana kerja yang tidak harmonis antar pegawai. Jika pimpinan tidak berada di tempat, maka banyak pegawai yang asal-asalan mengerjakan tugas bahkan ada yang tidak hadir di kantor.

Bapak Delvi S.Sos selaku Kabag Persidangan memberikan tanggapannya tentang motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat “ tinggi rendahnya motivasi seorang pegawai tergantung pada pribadi pegawai tersebut, dan para pegawai belum sepenuhnya mampu mengerjakan tugasnya,

mungkin hal ini dikarenakan oleh faktor kesadaran dari diri pegawai dan juga lingkungan kerjanya”. Ditambahkan pula oleh Bapak Rusdi Jabar salah seorang staf ahli DPRD Provinsi Sumatera Barat, dia mengatakan “ saya melihat pegawai di sini masih belum memiliki motivasi yang tinggi karena disini para pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadinya”.

Merujuk pada hal diatas berupa pemberitaan dan ditambah dengan hasil pengamatan penulis serta tanggapan dari Bapak Delvi selaku Kabag Persidangan dan Bapak Rusdi Jabar selaku staf ahli DPRD Provinsi Sumatera Barat, maka penilaian awal penulis adalah pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat belum memiliki motivasi kerja yang tinggi baik itu dari faktor intern maupun faktor ekstern.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah bahwa motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat masih rendah. Hal ini antara lain ditandai oleh :

1. Masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan kantor, bahkan ada yang tidak datang dengan alasan yang tidak jelas.

2. Setelah jam istirahat, suasana kantor sepi karena para pegawai banyak yang sudah pulang apalagi jika pimpinan tidak ada di tempat.
3. Lingkungan dan suasana kerja yang tidak harmonis antar pegawai, bahkan para pegawai saling menjelek dalam kata lain tidak ada kerjasama antar pegawai.
4. Masih banyak pegawai yang belum mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya selama ini, yang membuat mereka menjadi bosan bekerja
5. Banyak pegawai yang asal-asalan mengerjakan tugas-tugasnya pada saat pimpinan tidak berada di tempat.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas agar penelitian ini lebih terarah maka permasalahannya dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat?

3. Faktor manakah yang paling mempengaruhi motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja secara motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.
3. Mengetahui faktor mana yang paling mempengaruhi motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

F. Hipotesis

Faktor kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Mengembangkan konsep dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Pelayanan Publik, Administrasi Perusahaan Publik, dan Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang topik yang sama di kemudian hari di lokasi yang berbeda atau dengan beberapa variabel yang berbeda.
2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan keterangan dan informasi yang berguna bagi Pimpinan struktural Sekretariat DPRD dan Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumbar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dimudian hari.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Konsep Motivasi Kerja

Persoalan motivasi merupakan topik yang selalu penting untuk dipelajari dan dikembangkan dari waktu ke waktu. Hal ini disebabkan karena aspek motivasi adalah bagian dari bentuk sikap mental (perilaku) manusia yang sifatnya unik, berbeda antara satu manusia dengan manusia lainnya dan dapat berubah setiap saat. Pentingnya eksplorasi terus menerus terhadap studi motivasi ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2004:1) "Manusia menempati posisi yang paling sentral di dalam kehidupan organisasional dalam arti bahwa keberhasilan dan kegagalan organisasi mencapai tujuannya pada akhirnya ditentukan oleh manusia di dalamnya".

Untuk mempelajari konsepsi motivasi sebagai sebuah studi ilmiah mengharuskan terbangunnya pemahaman tentang yang baik tentang apa itu motivasi. Dalam ensiklopedi ilmu-ilmu sosial secara sederhana, motivasi dipahami sebagai suatu yang menggerakkan orang. Jika psikologi berusaha menjawab pertanyaan "bagaimana", motivasi lebih berurusan dengan pertanyaan "mengapa". Biasanya pertanyaan mendasarnya adalah mengapa organisme berperilaku? (Kuper & Kuper, 2000: 686).

Secara etimologis, motivasi berasal dari bahasa latin ”*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motif dapat diartikan sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Moekijat memaknai motif sebagai suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi oleh para ahli lainnya dimaknai dengan penekanan yang beragam diantaranya :

- a) Melayu: motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- b) Cascio : motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.
- c) Winardi: motivasi merupakan dorongan dan dapat pula dikatakan suatu kegiatan motif, artinya bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.
- d) Wahdjosumidjo: motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.
- e) Robbins : motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

- f) Tjutju Yunarsih: motivasi adalah suatu proses psikologi yang ada dalam diri setiap orang, suatu daya dorong (*inner drives*) yang akan menghasilkan perilaku untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan.
- g) Mangkunegara: motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Berdasarkan uraian beberapa definisi yang dikemukakan secara fundamental dapat dipahami bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang memicu seseorang untuk bersikap dan berperilaku. Dari definisi diatas dapat dihipunkun unsur-unsur penting dalam motivasi kerja yakni :

- 1) Adanya suatu dorongan dan faktor pemicu internal maupun eksternal
- 2) Adanya suatu kegiatan bekerja
- 3) Tindakan-tindakan terarah
- 4) Adanya tujuan yang ingin dicapai
- 5) Adanya alasan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pribadi.

Tujuan dan Urgensi Motivasi Kerja

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian, para manajer yang rasional akan senantiasa berfikir untuk menemukan tindakan-tindakan yang tepat untuk memotivasi pegawainya. Dibalik berbagai tindakan memotivasi yang dilakukan oleh para manajer tersebut terdapat tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Sehubungan dengan itu, Melayu (2004 : 221) menjelaskan motivasi dapat bertujuan :

”1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja serta produktifitas karyawan; 3) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; 4) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; 5) mengefektifkan pengadaan karyawan; 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7) meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan; 8)meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; 9) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; 10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan lain-lain”.

Artinya jika para manajer berhasil melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka akan banyak pengaruh positif yang akan diperoleh organisasi yang dikendalikannya.

Dalam suatu organisasi atau lembaga motivasi kerja dirasakan sangat penting pada diri karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Selain itu, sebagaimana diungkapkan Miftah Thoha (2005; 182) bahwa motivasi membuat orang untuk berperilaku. Selanjutnya Anoraga dalam Edison (2009) menyatakan bahwa melaksanakan sesuatu dalam mempertahankan kegiatan kearah tujuan yang telah ditetapkan, kuat lemahnya motivasi karyawan menemukan besar kecil prestasinya. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja penting sekali didalam diri setiap karyawan yang akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, untuk itu seorang pimpinan sebagai penggerak dan pengarah harus dapat membangkitkan motivasi kerja di kalangan karyawan.

Teori Motivasi Kerja

a. Teori hirarki kebutuhan

Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan yaitu:

- 1) kebutuhan fisiologis, perwujudan paling nyata dari kebutuhan ini adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal. Berbagai kebutuhan fisiologis itu berkaitan dengan status manusia sebagai insan ekonomi.
- 2) kebutuhan akan keamanan, kebutuhan keamanan dilihat dalam arti luas, bukan hanya keamanan fisik akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini tertuama dikaitkan dengan tugs pekerjaan seseorang, kebutuhan keamanan itu sangat penting untuk mendapat perhatian.
- 3) pemuasan kebutuhan sosial, telah umum diterima sebagai kebenaran universal bahwa manusia adalah makhluk sosial yang memiliki berbagai kebutuhan akan adanya pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya. Biasanya kebutuhan sosial tersebut tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu : perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa

ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi, setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya, kebutuhan akan perasaan maju, dan kebutuhan akan perasaan diikutsertakan atau *sense of participation*,

- 4) kebutuhan Esteem, adanya pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan dan status biasanya tercermin pada berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang, di dalam dan di luar organisasi.
- 5) aktualisasi diri, bahwa dalam diri seseorang terpendam potensi yang belum dikembangkan yang bisa mendukung karirnya.

b. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengungkapkan bahwa Teori X pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Sedangkan Teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif. Teori "X" mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkannya.
- 2) Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan positif agar tujuan organisasi tercapai.
- 3) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggungjawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.

- 4) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan kemanan diatas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori "Y" para manajer menggunakan asumsi bahwa pekerja memiliki ciri-ciri :

- 1) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya bermain dan beristirahat.
- 2) Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- 3) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggungjawab yang lebih besar.
- 4) Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggungjawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggungjawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

Bila dikaitkan dengan teori Maslow akan terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong pada kategori "X" akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan "tingkat rendah" seperti kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada kebutuhan pada anak tangga teratas, yaitu aktualisasi diri.

Sebaliknya yang terjadi pada manusia yang tergolong pada kategori "Y" dalam arti bahwa pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materiil lebih diutamakan ketimbang pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat kebendaan.

c. Teori motivasi Higiene

Dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang mengatakan hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu. Herzberg menelaah pertanyaan "Apa yang diinginkan orang-orang dari pekerjaan mereka?". dari respon yang diberikan, Herzberg menyimpulkan bahwa ketika orang senang mengenai pekerjaan mereka sangat berbeda dari jawaban yang diberikan ketika mereka merasa tidak senang. Individu yang merasa senang atau puas dengan pekerjaannya cenderung mengaitkan faktor intrinsik seperti kemajuan, prestasi, pengakuan, dan tanggungjawab de diri mereka sendiri. Di lain pihak, bila mereka tidak puas, cenderung mengaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti pengawan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja.

Suatu ide yang dikemukakan oleh Herzberg yang agak berbeda dari anggapan umum ialah bahwa lawan kata "kepuasan" bukan "ketidakpuasan" tetapi "tidak ada kepuasan". bagi Herzberg lawan kata "ketidakpuasan" ialah "tidak ada kepuasan". Menurut Herzberg, faktor-faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja lain atau berbeda dari faktor-faktor yang mengarah pada ketidakpuasan. Artinya, para manajer berusaha menghilangkan faktor-faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan mungkin saja bisa berhasil mewujudkan ketenangan kerja dalam organisasi, akan tetapi ketengan kerja itu belum tentu bersifat motivasional bagi pekerja. Dalam hal demikian para manajer hanya akan menyenangkan perasaan para bawahannya, tetapi tidak memberikan motivasi kepada mereka. Karena

itulah Herzberg menggunakan istilah "*Higiene*" bagi faktor-faktor yang menyenangkan para pekerja seperti kebijaksanaan perusahaan, teknik pelaksanaan berbagai kebijaksanaan organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan sistem upah dan gaji yang dibuat dan ditetapkan sedemikian rupa sehingga para karyawan tenang bekerja tetapi belum merasa puas dengan pekerjaan masing-masing.

Herzberg berpendapat bahwa apabila para manajer ingin memberi motivasi pada para bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik. Karena merupakan hal yang lumrah dalam kehidupan ilmiah bahwa kritik dilemparkan pada teori atau pandangan tertentu, yaitu

- 1) Prosedur yang digunakan Herzberg terbatas oleh metodologinya. Bila semuanya berlangsung baik, orang cenderung menganggap itu berkat diri mereka. Sebaliknya, mereka menyalahkan lingkungan luar jika terjadi kegagalan.
- 2) Keandalan metodologi Herzberg dipertanyakan. Karena penilai harus melakukan penafsiran, mungkin mereka dapat mencemari penemuan dengan menafsirkan respon tertentu dengan cara tertentu namun di sisi lain melakukan respon lain yang serupa dengan cara berbeda.
- 3) Tidak digunakannya ukuran total kepuasan apapun. Dengan kata lain, seseorang dapat tidak menyukai bagian dari pekerjaannya, toh masih berpikir bahwa pekerjaan itu dapat diterimanya.

- 4) Teori itu tidak konsisten dengan riset sebelumnya. Teori dua faktor mengabaikan variabel-variabel situasi.
- 5) Herzberg mengasumsikan hubungan antara kepuasan dan produktifitas. Tetapi metodologi riset yang dia gunakan hanya memandang ke kepuasan, bukan produktifitas. Untuk membuat agar riset semacam itu relevan, kita harus mengasumsikan hubungan yang kuat antara kepuasan dan produktifitas.

Implikasi teori ini adalah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorikan.

d. Teori "ERG"

Dikemukakan oleh Clayton Aldever, dia beragumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu *Existense* (eksistensi), *Relatedness*, (keterhubungan) dan *Growth* (pertumbuhan). Pada kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok keterhubungan yaitu hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan anatarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klafikasi penghargaan Maslow. Pada kebutuhan pertumbuhan, hasrat intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristi-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Teori ERG juga mengandung dimensi frustrasi-regresi. Teori ERG menyangkal argumen Maslow yang mengatakan bahwa individu akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut terpenuhi, teori ERG mengatakan bahwa tingkat kebutuhan tertentu pada urutan lebih tinggi terhalang, maka hasrat individu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat lebih rendahnya akan berlangsung ketidakmampuan memuaskan kebutuhan akan interaksi sosial, misalnya, mungkin meningkatkan hasrat untuk memiliki lebih banyak uang atau kondisi kerja yang lebih baik. Jadi frustrasi (halangan) dapat mendorong mundur kebutuhan yang lebih mudah.

Ringkasannya, teori ERG berargumen seperti Maslow, bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi, tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator pada saat yang sama, dan frustrasi ketika berusaha memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi dapat menghasilkan regresi ke kebutuhan tingkat lebih rendah.

Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita mengenai perbedaan individual di antara manusia. Variabel-variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah minat atau daya dorong yang dimiliki sekelompok kebutuhan pada individu tertentu. Teori ini lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. Artinya, pengalaman banyak manajer membenarkan pendapat yang mengatakan bahwa berbagai kebutuhan manusia yang kompleks itu diusahakan pemuasannya secara simultan, meskipun sudah barang tentu dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda, baik antara seorang dengan orang lain maupun oleh seorang pada waktu yang berbeda.

e. Teori keadilan

Keadilan menyangkut persepsi seseorang tentang perlakuan yang diterimanya dari orang lain. Biasanya seseorang akan mengatakan bahwa dirinya diperlakukan dengan adil apabila perlakuan itu menguntungkannya. Sebaliknya dia akan cenderung mengatakan bahwa dia diperlakukan tidak adil apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikannya. Dapat dipastikan bahwa persepsi seseorang tentang keadilan berpengaruh pada perilaku dan tindak tanduknya yang pada gilirannya menentukan motivasinya, terutama yang bersifat intrinsik, yang antara lain terlihat pada tingkat prestasi kerjanya.

Persepsi seseorang tentang keadilan perlakuan terhadap dirinya sangat dipengaruhi oleh pandangan orang yang bersangkutan mengenai diri sendiri. Sering terlihat bahwa terdapat perbedaan antara persepsi seseorang tentang diri sendiri dengan persepsi organisasi mengenai orang yang bersangkutan. Perbedaan persepsi ini sering merupakan sumber perbedaan tentang interpretasi perlakuan yang terjadi. Artinya, bisa saja organisasi merasa bahwa para karyawan telah diperlakukan adil sesuai dengan tradisi, kultur dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi, sedangkan karyawan merasa diperlakukan tidak adil. Hal ini merupakan salah satu tantangan bagi manajer dalam memilih dan menggunakan teknik motivasi tertentu agar sasaran.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Karyawan dalam melaksanakan tugas perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi, agar tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik yang

dipengaruhi oleh beberapa faktor. Antara lain yang dikemukakan oleh Anoraga (1992 : 56) :

”faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang itu adalah sebagai berikut : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri, keterlibatan dalam organisasi, simpati, kesetiaan pimpinan, dan disiplin yang keras”.

Senada dengan itu Sunarto (2004 : 11) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah tujuan dan harapan. Karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik apabila memiliki tujuan yang jelas dan dapat menghasilkan imbalan yang layak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Wahdjosumidjo (1997 : 52) ”faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern yaitu faktor ekstern adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan , tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktifitas kerja”.

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

1. *Faktor internal*, yang terdiri dari :

a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu, kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat pendidikan

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

c. Keinginan dan harapan pribadi

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

d. Kebutuhan

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

e. Kelelahan dan kebosanan

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

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan disini maksudnya adalah kepuasan dalam bekerja. Kepuasan memiliki kontribusi yang besar terhadap semangat kerja. Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang tercermin dalam produktifitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat *turn over* yang rendah, dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kinerja instansi.

Mathis dan Jackson dalam Raika (2009), menyatakan bahwa banyak karyawan masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor yang baik dan mereka hormati, serta gaji dan tunjangan yang kompetitif. Ketika organisasi melakukan merger, mengeluarkan banyak karyawan, mengontrakan pekerjaan keluar (*outsourc*), serta banyak menggunakan pekerja temporer, maka karyawan

nyaris tidak menemukan alasan mengapa mereka harus loyal kepada pemberi kerja sebagai imbas atas hilangnya kenyamanan kerja.

Tampak logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku kewargaan organisasi karyawan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Lebih dari itu, karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka. Konsisten dengan pemikiran tersebut menganggap bahwa perilaku kewargaan organisasi terkait erat dengan kepuasan, yang menunjukkan bahwa kepuasan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi, namun melalui persepsi keadilan. Terdapat hubungan menyeluruh yang moderat antara kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi.

2. *Faktor eksternal*, yang terdiri dari :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang di dalam tempat kerja tersebut. Tempat bekerja yang nyaman, sangat menentukan hasil kerja yang baik, karena seseorang akan bekerja dengan baik jika merasa nyaman dengan

suasana tempat bekerja dan nyaman dengan orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut baik itu pimpinan maupun rekan sesama kerja.

Tersedianya fasilitas yang memadai, seperti peralatan perkantoran yang lengkap dan baik akan memudahkan pekerjaan karyawan, tempat kerja yang tenang, bersih serta mampu bekerjasama dengan orang-orang yang ada dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Karyawan akan merasa senang bekerja jika menemui lingkungan kerja bersih, lengkap, ada alat pendukung pekerjaan, menemui pimpinan yang tidak galak dan dekat dengan bawahannya atau demokratis, teman sesama kerja yang mau diajak bekerjasama dalam menyelesaikan tugas, serta tidak adanya konflik yang merugikan karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara baik. Menurut Mathis dan Jackson (2009), pernyataan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan. Satu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai "kompensasi kompetitif" artinya harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan lain dan apa yang diyakini karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya, apabila tidak dekat perputaran akan tinggi.

Raymond dalam Raika (2009) menyatakan bahwa, perusahaan menerima keuntungan dari pekerja ketika perbedaan gaji dan insentif yang diterima. Bagaimanapun kondisi maksimum jarang diraih dengan gaji dan

insentif rendah. Upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi karyawan dan pengalaman mengindikasikan bahwa motivasi meningkat ketika upah naik. Agar motivasi kerja karyawan naik, maka suatu instansi harus menyesuaikan insentif yang diterima dengan beban kerja karyawan. Yang dimaksud dengan insentif itu menurut The Liang Gie dalam noverta (2011 : 20) ”pemeberian tunjangan berupa uang maupun fasilitas kepada seseorang dengan tujuan agar dapat melakukan tugasnya lebih baik dan giat”.

Menurut Sarwoto (1996 : 144) yang dimaksud insentif adalah ”merupakan penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara *internal motives* dari pada individu dalam organisasi”. Dari dua pengertian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghargaan yang diberikan organisasi, baik berupa uang atau fasilitas sebagai suatu rangsangan atau tanda balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan dan agar bekerja lebih baik lagi.

Dilihat dari beberapa pengertian tentang insentif tersebut maka jelaslah bahwa insentif merupakan sesuatu yang penting dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat kerja bagi seseorang atau kelompok, sehingga para pegawai mau bekerja lebih giat untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

c. Supervisi yang baik

Mathis dan Jackson dalam Raika (2009) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan.

Pemberian dorongan itu dimaksudkan mengingatkan pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu, seorang supervisor dituntut pengenalan dan pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi motivasi dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motivasi, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

d. Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan secara mendalam. Setiap orang akan bersedia bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila organisasi dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada karyawan tersebut.

e. Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap

akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang dalam organisasi ditempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggungjawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan tanggungjawab ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achevment* dalam kegiatan sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah hubungan yang dimiliki karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan kebijakan manajemen, keadilan dari tindak disipliner, cara yang digunakan untuk pemutusan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi pegawai, apabila pegawai merasa bahwa kebijakan itu terlalu kaku atau diterapkan tidak konsisten, maka mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Definisi kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Newstrom dalam Wikipedia.com adalah perasaan mendukung atau tidak mendukungnya yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexlev dan Yuki dalam wikipedia (2011) :

“kepuasan kerja perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan

struktur organisasi. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, pendidikan,, kondisi kesehatan , dan kemampuan”.

Seiring dengan itu, Handoko mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Herzberg di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang ia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini

akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2001: 202).

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya menjadi frustrasi sehingga menimbulkan motivasi kerja yang rendah.

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Punomoshidi adalah rasa aman dalam bekerja dengan kelompok, kepuasan terhadap pimpinan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan dan kemauan itu sendiri. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Raika (2009) aspek-aspek kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, kesempatan kerja. Selain itu, Wexley dan Yuki dalam Wikipedia (2011) menyebutkan aspek-aspek kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, penghargaan, penyelia, jaminan kerja dan promosi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaannya
2. Kepuasan terhadap prestasi yang diperoleh
3. Bertanggungjawab terhadap pekerjaan
4. Kepuasan terhadap penghargaan atas prestasi kerja.

Adapun pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karena orang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya, begitu pula sebaliknya, orang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menjadi malas, dan memiliki motivasi yang rendah. Orang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki produktifitas yang rendah, dan ini melihat bahwa motivasinya rendah. Sedangkan pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, prestasi, penghargaan dan lain-lain akan memiliki semangat yang tinggi dalam

pekerjaannya dan akan lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka itu.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menurut Wahyudin (2010) adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya sedangkan menurut Sukabto dan Indriyo (2000:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Senada dengan itu, Nitisemito (1992:25) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa definisi mengenai lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (2) Lingkungan kerja Non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa definisi diatas, adapun indikator lingkungan kerja adalah :

1. Perlengkapan kerja yang meliputi sarana dan prasarana, seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda dan lain sebagainya
2. Kondisi kerja seperti ruangan, kebersihan dan lain-lain
3. Hubungan personal antar karyawan dan atasan

Salah satu aspek untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tersebut mampu menghasilkan pekerjaan yang positif adalah lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi. Jika dalam suatu organisasi tersebut terdapat fasilitas kerja yang lengkap, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta adanya hubungan yang harmonis antar pegawai dan pimpinan akan meningkatkan motivasi kerja seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Dalam artian orang yang senang dengan lingkungan kerjanya akan bersemangat untuk bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Dengan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja seseorang tinggi jika dia memiliki lingkungan kerja yang kondusif, ini terlihat dari produktifitas

dan kinerja yang dihasilkannya. Dan begitupun sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya fasilitas kerja serta terdapat hubungan yang tidak harmonis akan membuat pegawai tersebut malas datang ke kantor, dan jikapun datang pasti mereka akan bekerja dengan tidak baik dan menghasilkan produktifitas yang rendah dengan alasan fasilitas kantor tidak mendukung.

Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survei dalam mendiagnosis bidang masalah tertentu pada karyawan, sebagai contoh kuesioner diberikan guna mengumpulkan ide untuk memperbaiki sistem penghargaan kinerja atau untuk menentukan seberapa puas karyawan terhadap tunjangan yang diapatnya. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat karakter orang sebagai berikut:

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Kreatif dan inovatif
- c. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
- d. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- e. Selalu mencari sesuatu yang baru
- f. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai suatu bidang tertentu
- g. Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- h. Inisiatif kerja tinggi
- i. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain

Robbins mengatakan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek, yaitu :

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

II. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-undang RI No. 43 Tahun 1999 atas perubahan Undang-undang RI No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri terdiri dari 3 (tiga) unsur, yakni: Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Republik Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil terbagi atas dua jenis, yaitu :

a. Pegawai negeri pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah nonDepartemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, instansi Vertikal di Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota. Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Daerah

Yang dimaksud Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induk.

Sementara itu, Pushaita dalam Aldri, dkk (2008: 15) mengemukakan bahwa Pegawai Negeri Sipil atau *civil Servant* merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara. Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga merupakan dari aparatur atau organ negara disamping organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif dan lembaga legislatif.

Persoalan Motivasi dan Kualitas Kinerja PNS

Perubahan ke arah perbaikan kualitas kinerja birokrasi atau PNS selama ini sudah sering dilakukan. Namun upaya perbaikan kualitas kinerja tersebut, baik perbaikan terhadap inefektifitas dan maupun inefisiensi administrasi, tampaknya belum mengalami perubahan dan peningkatan yang berarti meskipun sudah cukup

banyak dan sering dilakukan. Bahkan diduga inefektifitas dan inefisiensi administrasi itu malah semakin meningkat. Darwin (1995: 5) menyimpulkan bahwa birokrasi di Indonesia selama ini justru semakin berkembang ke arah birokrasi yang memiliki prosedur administrasi yang berbelit-belit. Banyak aturan formal yang tidak ditaati dan praktek *maladministrasi* terjadi dimana-mana. Sementara Abdul Wahab (1999: 7) mengemukakan bahwa pada kebanyakan kasus di sektor pemerintahan, karakter pelayanannya cenderung terlalu birokratik dan bersifat monopolistik. Kondisi ini jelas menunjukkan bahwa kinerja aparatur birokrasi yang baik, yang memenuhi kriteria responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas, belum terlaksana secara optimal. Padahal tugas utama dari pemerintah (aparatur birokrasi) bagi rakyatnya adalah memberikan pelayanan yang prima dalam rangka memenuhi keperluan yang diinginkan oleh masyarakat (Sutopo & Suryanto, 2003: 1).

Kinerja aparatur birokrasi pemerintahan, baik di pusat ataupun di daerah, akhir-akhir ini di satu sisi memang terlihat jauh lebih baik jika dibandingkan dengan keadaan beberapa dekade yang lalu. Namun pada sisi lain di kalangan pemerintah, terutama pemerintah daerah, masih terlihat para aparat birokrasi yang bersikap formalistik. Prosedur birokrasi yang terlalu berbelit-belit dan kadang-kadang menjengkelkan masyarakat masih sering terjadi. Tjokroamidjojo (1995: 155) dan beberapa media massa lainnya mengungkapkan bahwa ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan aparatur pemerintah mengindikasikan adanya ketidakmampuan dan kelemahan aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi seperti ini diduga ada kaitannya dengan persoalan rendahnya motivasi para

aparatur birokrasi pemerintahan dalam menjalankan fungsi mereka sebagai aparatur negara dan pelayan atau abdi masyarakat, disamping kelemahan dalam aspek lain seperti kemampuan kerja, kondisi lingkungan kerja dan sebagainya.

Penilaian tentang rendahnya kualitas kinerja birokrasi publik di Indonesia pernah diberikan oleh *World Economic Forum (WEF)* dan *International Institute for Management*. Berdasarkan laporan yang dimuat dalam *World Competitiveness Report 1995* terlihat bahwa kualitas kinerja birokrasi Indonesia menempati peringkat ke 31 dari 38 negara yang disurvei. Peringkat kualitas kinerja birokrasi Indonesia yang rendah itu menurut *Pusat Data Bisnis Indonesia* disebabkan oleh besarnya jumlah pegawai tanpa diimbangi oleh profesionalisme yang memadai (Effendi, 1996).

Rendah dan buruknya kualitas kinerja birokrasi di Indonesia juga pernah diungkapkan oleh hasil penelitian tentang ranking negara-negara Asia dalam implementasi *good governance* yang dilakukan oleh *PERC (Political and Economic Risk Consultancy)* dan *Price Water House Cooper* pada tahun 2001. Menurut penelitian itu birokrasi di Indonesia dinilai termasuk yang terburuk dan belum mengalami perbaikan yang berarti dibandingkan dengan keadaan pada tahun 1999. Indonesia berada pada ranking ke-89 dari 91 negara yang disurvei dalam kategori korupsi dan birokrasi. Sementara dari sisi daya saing (*competitiveness*), Indonesia menempati urutan ke-49 dari 49 negara yang disurvei (Mustopadidjaja, 2006: 66; Soebhan, 2006: 87-88). Disamping itu menurut Siagian (1994: 21), rendahnya kinerja aparat birokrasi publik di Indonesia antara

lain disebabkan oleh merajalelanya *spoil system* dalam penerimaan, pengangkatan, penempatan, dan promosi pegawai.

Buruknya kinerja aparatur pemerintah di Indonesia juga dikemukakan oleh Sutopo & Adi Suryanto (2003: 61). Menurut mereka, implementasi pelayanan prima dalam pelayanan publik di Indonesia mengalami berbagai masalah. Masalah tersebut antara lain sulitnya merubah kondisi dan mental aparatur yang sudah sedemikian lama kurang memposisikan dirinya sebagai pelayan publik, tetapi lebih merasa sebagai kelompok elit masyarakat yang memainkan peran memerintah. Dalam hal ini muncul anggapan bahwa mereka harus dilayani daripada melayani. Kondisi ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Miftah Thoha (2006: 50) bahwa para pemimpin atau birokrat di Indonesia lebih menyenangi kekuasaan daripada melayani dan memperhatikan kepentingan rakyatnya. Masalah yang sering muncul adalah sikap aparatur yang kurang memiliki komitmen terhadap pelayanan kepada masyarakat dan lebih mementingkan pelayanan kepada atasan yang mungkin saja berbeda dengan kebutuhan masyarakat.

Gelombang reformasi yang terjadi dalam pemerintahan di Indonesia sejak tahun 1998 sebenarnya telah memberikan harapan baru bagi bangsa Indonesia untuk menata sistem birokrasi pemerintahan yang lebih baik. Berbagai harapan dan tuntutan dari masyarakat akan terwujudnya kinerja yang baik dan bermutu dari para aparatur pemerintahan semakin meningkat dan muncul di mana-mana. Kondisi ini tentunya harus menjadi perhatian serius dari pemerintah. Aparatur pemerintah, baik di pusat maupun di daerah, seharusnya bersikap bijaksana

dengan melakukan berbagai perubahan, reorganisasi struktur, dan perbaikan kualitas dan produktivitas kinerja para aparatur pemerintah (pegawai), termasuk dalam hal sistem perencanaan kepegawaian atau sistem rekrutmen dan seleksi pegawai baru.

Namun dalam kenyataannya peluang reformasi tersebut ternyata tidak digunakan oleh pemerintah Indonesia secara optimal untuk memperbaiki citra dan paras birokrasi di Indonesia. Ketidakmampuan pemerintah Indonesia untuk melakukan perubahan struktur, norma, nilai, dan regulasi kepegawaian negara telah menyebabkan gagalnya upaya untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan masyarakat. Kualitas kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik semakin jauh dari harapan.

B. KERANGKA KONSEPTUAL

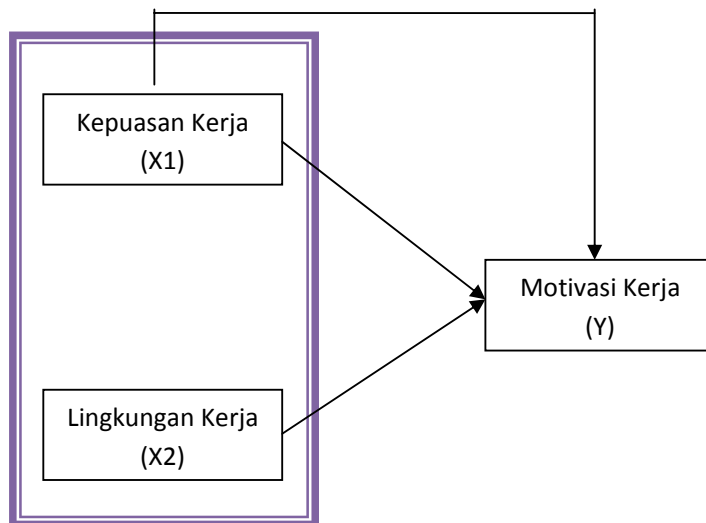
Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan sejauh mana faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri, yang berguna untuk menggerakkan pekerja untuk bekerja sebagaimana yang diinginkan oleh atasannya.

Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Jika seorang karyawan puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

Menurut Wahdjosumidjo (1997), kondisi lingkungan kerja merupakan gambaran secara keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan dari uraian di atas dan untuk menjawab rumusan masalah, penulis membuat kerangka konseptual seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



Skema di atas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini akan dilihat apakah ada pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari X1 (kepuasan kerja) dan X2 (lingkungan kerja), terhadap variabel terikat Y (motivasi kerja). Selain itu juga akan dilihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas yaitu X1 dan X2 secara keseluruhan terhadap variabel terikat Y.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan sebagaimana diuraikan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat (Y) sangat dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah faktor kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja. Kedua hal ini merupakan faktor dari dalam dan luar diri pegawai dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Dalam peningkatan motivasi kerja pada uji F diketahui bahwa kedua faktor ini 25,7% mempengaruhi motivasi kerja PNS sementara 74,3% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.
2. Pada faktor kepuasan kerja, penulis menyadari adanya keterbatasan penelitian yang penulis lakukan yaitu dalam angket pernyataan yang disebarkan tidak mencakup semua indikator yang ada, seperti indikator gaji tidak penulis cantumkan dalam penelitian ini. Karena keterbatasan penelitian ini penulis temukan setelah melakukan penelitian sehingga untuk faktor kepuasan kerja penulis mendapat hasil yang tidak sesuai dengan teori yang ada. Yang penulis dapatkan bahwa faktor kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan taraf signifikan $15,3\% > \text{dari } 0,5\%$.

3. Sedangkan pada faktor lingkungan kerja tingkat signifkasinya adalah 0,001 atau 0,1% ini menunjukan bahwa kecil dari 0,5 atau 5%. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat karena tingkat signifkasinya mendekati 0,000. Untuk besarnya kontribusi faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 21,7% sedangkan 78,3% dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan faktor lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, dapat diketahui bahwa antara faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja, faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat adalah faktor lingkungan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan sehubungan dengan upaya memotivasi kerja pegawai antara lain:

1. Penting bagi pimpinan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat untuk mengeksplorasi ide-ide untuk mengembangkan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan atraktif (menarik) bagi pegawai agar memungkinkan pegawai termotivasi secara eksternal (dari luar diri) serta menyediakan fasilitas kerja yang mendukung untuk menunjukan performa kerja optimal.

2. Sebaiknya pimpinan dalam memberikan tugas dan pekerjaan harus sama rata dan tidak membedakan pegawai agar terjalin hubungan yang harmonis antar pegawai dan juga dengan pimpinannya.
3. Untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai, hendaknya instansi dan pimpinan memberikan penghargaan baik berupa materi maupun nonmateri kepada pegawai yang berprestasi sehingga mereka selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penelitian yang penulis lakukan ini masih belum sempurna karena masih banyak kekurangan dan kelemahan yang penulis lakukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Adam, I. Indrawijaya. 2002. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung :Sinar Baru.
- Adam, I. Indrawijaya. 1983. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.
- Ambar, T Sulistiani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta : Ggraha Ilmu.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aw, Wijaya. 1996. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*. Jakarta : Akademika.
- Edy, Suhardono. 2001. *Refleksi Metodologi Riset Panorama Survey*. Jakarata: Gramedia
- Faustino, Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Gibson, Ivansevich dan Donnelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Hadari, Nawawi. 2004. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang : Universitas Negeri Padang Press.
- Imam, Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- J, Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Gravindo Persada.
- Joko, Subagyo. 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Kartini, Kartono. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung : Mandar Maju