

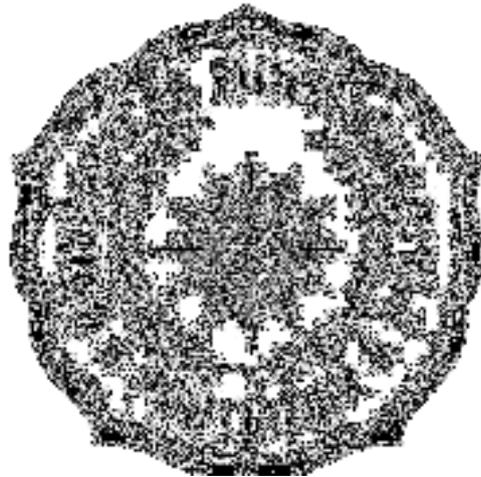
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN
DAN PERIKANAN PONTIANAK**

SKRIPSI

Oleh :

ACEP KURNIAWAN

NIM : 141310364



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun PSDKP Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun PSDKP Pontianak, dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model (Uji F).

Hasil pengujian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 2,382 + 0,399X$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,511, yang menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah cukup. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,261, yang berarti bahwa 26,1% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,9% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai F hitung 14,807 > F Tabel 4,06, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stasiun PSDKP Pontianak

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN
DAN PERIKANAN PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

ACEP KURNIAWAN
NIM. 141310364

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif

Pada Tanggal : 20 Desember 2019

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama

Penguji Utama

Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 20 Desember 2019

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**

Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Acep Kurniawan
Nomor Induk Mahasiswa : 191310369
Fakultas / Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap
Motivasi Kerja Pegawai Negeri
S.P.I.L Pada Stasiun Pengawasan Sumber
Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
Alamat : Jln. A. Yani. 66 Sepakat 2 Kom. Kos Dempo
No. Telepon : 0823 1995 7070

Dengan ini menyatakan bahwa saya **bersedia** memberikan wewenang kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak untuk mempublikasikan skripsi saya. Di samping itu saya **bersedia** pembimbing saya tercantum sebagai penulis dalam publikasi tersebut.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar serta sehat jasmani dan rohani, tidak didasarkan atas paksaan dari pihak manapun.

Pontianak, 12 - Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan,



(Acep Kurniawan)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan ke hadirat ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Pontianak”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
3. Ibu Sumiyati, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberi petunjuk dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak dan ibu dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Bapak Erik Sostenes, selaku Kepala Stasiun PSDKP Pontianak serta seluruh Staf Stasiun PSDKP yang telah membantu dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua, saudara-saudara dan sahabat-sahabat yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan motivasi serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif selalu diharapkan demi perbaikan lebih lanjut.

Pontianak, 20 Desember 2019

Penulis

Acep Kurniawan

NIM. 141310364

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran.....	12
G. Metode Penelitian.....	14
1. Bentuk Penelitian	14
2. Teknik Pengumpulan Data	15
3. Populasi dan Sampel	16
4. Variabel Penelitian	17
5. Skala Pengukuran.....	17
6. Teknik Analisis Data	18
BAB II. LANDASAN TEORI	23
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. Lingkungan Kerja	24
C. Motivasi	26

BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	29
A. Profil Stasiun PSDKP Pontianak.....	29
B. Visi dan Misi	29
C. Tujuan strategis.....	30
D. Sasaran Strategis.....	31
E. Struktur Organisasi	32
F. Jam Kerja Pegawai.....	39
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
A. Karakteristik Responden	40
B. Uji Instrumen	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas.....	48
C. Uji Normalitas	49
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	50
E. Koefisien Korelasi (R)	51
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	51
G. Uji Kelayakan Model	52
BAB V. PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
<i>Tabel 1.1 Satuan Pengawasan dan Wilayah Kerja</i>	2
<i>Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Menurut Bagian</i>	4
<i>Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)</i>	6
<i>Tabel 1.4 Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)</i>	7
Tabel 1.5 Skor Pernyataan Responden.....	18
Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	42
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan	43
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	44
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana.....	50
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi	51
Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model (uji F)	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN	
Lampiran 1 Kuesioner.....	57
Lampiran 2 Data Responden.....	62
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X).....	66
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	67
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X).....	68
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	69
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas.....	70
Lampiran 8 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.....	71
Lampiran 9 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	72
Lampiran 10 Hasil Uji Kelayakan Model	73
Lampiran 11 Tabel F.....	74
Lampiran 12 Tabel R	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Potensi sumber daya kelautan dan perikanan yang dimiliki bangsa Indonesia merupakan potensi yang dapat dioptimalkan pengelolaannya, demi mewujudkan kesejahteraan rakyat, kelestarian sumber daya kelautan dan perikanan dan lingkungannya, serta peningkatan peran sektor kelautan dan perikanan dalam pembangunan ekonomi nasional.

Kementerian Kelautan dan Perikanan adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan kelautan dan perikanan. Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (Ditjen PSDKP) adalah lembaga di bawah pengelolaan Kementerian Kelautan dan Perikanan, yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan di bidang sumber daya kelautan dan perikanan. Untuk pelaksanaan tanggung jawab tersebut di daerah, maka dibentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Ditjen PSDKP yang diklasifikasikan menjadi 2 (dua) yaitu Pangkalan Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (unit kerja setara Eselon IIIA), dan Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (unit kerja setara Eselon IVA). Sampai saat ini, telah terbentuk 14 (empat belas) UPT yaitu:

1. Pangkalan PSDKP Batam
2. Pangkalan PSDKP Benoa
3. Pangkalan PSDKP Bitung
4. Pangkalan PSDKP Jakarta

5. Pangkalan PSDKP Lampulo
6. Pangkalan PSDKP Tual
7. Stasiun PSDKP Ambon
8. Stasiun PSDKP Belawan
9. Stasiun PSDKP Biak
10. Stasiun PSDKP Cilacap
11. Stasiun PSDKP Kupang
12. Stasiun PSDKP Pontianak
13. Stasiun PSDKP Tahuna
14. Stasiun PSDKP Tarakan

Wilayah kerja Stasiun PSDKP Pontianak meliputi Kota Pontianak, Kabupaten Pontianak, Kabupaten Landak, Kabupaten Kubu Raya, Kabupaten Sanggau, Kabupaten Sekadau, Kabupaten Kapuas Hulu, dan Kabupaten Sintang. Stasiun PSDKP Pontianak membawahi 3 (tiga) Satuan PSDKP, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak
Satuan Pengawasan dan Wilayah kerja
Tahun 2018

No	Satuan Pengawasan	Wilayah Kerja
1	Sambas	Kabupaten Sambas, Kota Singkawang, Kabupaten Bengkayang
2	Kayong Utara	Kabupaten Kayong Utara, Kabupaten Ketapang, Kabupaten Melawi
3	Kotawaringin Barat	Kota Palangkaraya, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kabupaten Kotawaringin Timur, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Kapuas, Kabupaten Barito Selatan,

Tabel 1.1
(Lanjutan)

No	Satuan Pengawasan	Wilayah Kerja
3	Kotawaringin Barat	Kabupaten Barito Timur, Kabupaten Barito Utara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Murung Raya, Kabupaten Sukamara

Sumber: Stasiun PSDKP Pontianak, 2019

Wilayah kerja yang menjadi kewenangan Stasiun PSDKP Pontianak merupakan daerah *fishing ground* yang memiliki potensi sumber daya kelautan dan perikanan yang melimpah dengan berbagai keragaman hayati dan non hayati. Selain melaksanakan pengawasan bidang penangkapan ikan juga sering menerima kapal yang ditangkap oleh kapal pengawas perikanan yang di *ad-hock* (dikhususkan) ke Stasiun PSDKP Pontianak dari perairan Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia (ZEEI) Laut China Selatan, perairan Laut Natuna, dan juga ada yang ditangkap di laut teritorial. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: PER.04/MEN/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Bidang Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak mempunyai tugas melaksanakan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Stasiun PSDKP Pontianak menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana, program dan evaluasi di bidang pengawasan.
2. Pelaksanaan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan.
3. Pelaksanaan dan evaluasi penanganan pelanggaran sumber daya kelautan dan perikanan.

4. Pelaksanaan operasional dan penyiapan logistik kegiatan pengawasan.
5. Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana pengawasan.
6. Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan pengawasan kapal pengawas.
7. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)

Pontianak memiliki komposisi pegawai sebagaimana dapat dilihat pada Tabel

1.2:

Tabel 1.2
Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2018

No.	Bagian	Jumlah (Orang)	
		PNS	Kontrak
1.	Kepala Stasiun	1	-
2.	Stasiun PSDKP Pontianak	20	8
3.	Satuan Pengawas PSDKP Sambas	3	5
4.	Satuan Pengawas PSDKP Kayong Utara	2	6
5.	Satuan Pengawas PSDKP Kotawaringin Barat	2	3
6.	Wilayah Kerja PSDKP Singkawang	3	4
7.	Wilayah Kerja PSDKP Jagoi Babang	2	6
8.	Wilayah Kerja PSDKP Sajingan	1	1
9.	Wilayah Kerja PSDKP Ketapang	2	7
10.	Wilayah Kerja PSDKP Seruyan	0	6
11.	Wilayah Kerja PSDKP Entikong	1	3
12.	Wilayah Kerja PSDKP Badau	1	4
13.	Wilayah Kerja PSDKP Mempawah	3	3
14.	Wilayah Kerja PSDKP Sungai Kakap	2	5
15.	Wilayah Kerja PSDKP Sungai Rengas	1	4
	Total	44	65

Sumber: Stasiun PSDKP Kota Pontianak, 2019

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pegawai pada Stasiun PSDKP Pontianak terdiri dari 44 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan 65 orang pegawai kontrak.

Maka dari itu jumlah pegawai kontrak lebih banyak dari Pegawai Negeri Sipil

(PNS) karena syarat untuk menjadi PNS harus mengikuti seleksi CPNS yang diutus oleh Kementerian Kelautan Perikanan pusat. Sedangkan penerimaan CPNS hanya dilakukan beberapa tahun sekali sehingga lebih memungkinkan untuk merekrut pegawai kontrak dibandingkan untuk menunggu penerimaan CPNS demi memenuhi kebutuhan SDM di PSDKP Pontianak.

Menurut Nitisemito (2015:183): “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Pada umumnya, pegawai akan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dalam melaksanakan kegiatan operasional suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam proses melaksanakan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, sumber daya manusia tersebut perlu mendapatkan motivasi yang cukup agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2014:323): “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,

mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan”.

Menurut Bangun (2012:312): “Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja”.

Di dalam pelaksanaan kegiatan operasional pada Stasiun PSDKP Pontianak terdapat perbedaan di dalam tata cara pencatatan kehadiran atau presensi pegawai. Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil kehadiran atau presensinya dilakukan secara *online* dengan metode sidik jari yang langsung terhubung dengan kantor pusat, sementara pencatatan kehadiran atau presensi bagi karyawan yang berstatus tenaga kerja kontrak dilakukan secara manual menggunakan buku presensi biasa. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun PSDKP Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Tahun 2016-2018

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JK	Absensi			Jumlah Absen	Persentase (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	256	44	11.264	550	450	384	1.384	12,29
2017	252	44	11.088	550	650	564	1.764	15,91
2018	252	44	11.088	500	650	340	1.490	13,44

Sumber: Stasiun PSDKP Pontianak, 2019

Tingkat absensi (angka kemangkiran) dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} 100\%$$

Sumber: Umar (2014:223)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2016 berjumlah 12,29%, pada Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 29,45% dari Tahun 2016, dan pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 15,52% dari Tahun 2017.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Stasiun PSDKP Pontianak diperoleh informasi bahwa tingginya tingkat absensi dipengaruhi oleh belum taatnya para pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Contohnya masih ditemukan pegawai yang jarang masuk kerja, dan beberapa pegawai pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan. Selain itu, absensi yang ditetapkan di kantor tidak signifikan akibat banyaknya hambatan-hambatan di lapangan, sehingga para pegawai tidak sempat melakukan absensi dengan sistem sidik jari yang ada di kantor. Sehingga hal ini yang menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran dari para pegawai.

Indikasi naik turunnya motivasi kerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari nilai rata-rata prestasi kerja pegawai. Adapun nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Stasiun PSDKP Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Tahun 2016-2018

No.	Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)
1.	2016	76,48	-
2.	2017	76,60	0,16
3.	2018	74,69	(2,49)

Sumber: Stasiun PSDKP Pontianak, 2019

Tabel 1.4 memperlihatkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Stasiun PSDKP Pontianak dari tahun 2016 sampai dengan 2018. Nilai rata-rata

prestasi kerja pegawai pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,16% dari tahun 2016, dan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 2,49% dari tahun 2017.

Indikator penilaian kinerja pegawai berdasarkan metode manajemen kinerja berbasis balanced score card (BSC), sebagai berikut :

1. Terselenggaranya pengendalian dan pengawasan SDKP secara profesional dan partisipatif.
2. Tersedianya Aparatur Sipil Negara Stasiun Pengawasan SDKP Pontianak yang kompeten, profesional dan berintegritas.
3. Terwujudnya birokrasi Stasiun Pengawasan SDKP Pontianak yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima.

Berbagai kebijakan yang dilakukan di Stasiun PSDKP Pontianak untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawainya adalah dengan memberikan insentif atau bonus bagi pegawai yang berprestasi sesuai dengan hasil kinerja mereka, memberikan pelatihan berkala bagi pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kembali semangat kerja mereka, dan mengadakan acara-acara di lingkungan Stasiun PSDKP Pontianak pada setiap hari besar seperti tahun baru, idul fitri, dan hari besar lainnya, sehingga hal ini diharapkan dapat mempererat hubungan antara pegawai dengan pegawai serta antara pegawai dan atasan dan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Stasiun PSDKP Pontianak memaparkan bahwa keadaan lingkungan kerja di Stasiun PSDKP Pontianak belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, seperti banyaknya

file yang berserakan di sekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang tidak merata di seluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya AC, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas, dan lain-lain. Selain itu kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan Stasiun PSDKP, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target penyelesaian tugas yang seharusnya sesuai *deadline*, perlunya waktu yang cukup dalam penyelesaian tugas, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Stasiun PSDKP Pontianak menyatakan bahwa lingkungan saat bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Di akui dengan nyamannya situasi kantor, teman satu kantor yang ramah dan sering membantu, lingkungan fisik seperti lingkungan yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Selain itu, dengan memiliki pimpinan yang ramah dan tidak enggan untuk sekedar bercengkerama dengan karyawannya, karyawan merasa termotivasi dengan beberapa obrolan ringan baik mengenai hal kecil maupun mengenai tugas, bahkan motivasi yang diberikan pimpinan diakui menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam bertugas.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja sangat berperan dalam menciptakan motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Namun, pada kenyataannya

motivasi kerja pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Stasiun PSDKP Pontianak masih rendah bila dilihat dari tingkat absensi pegawai dan nilai kinerja pegawai.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih jelas dan terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah pada:

1. Dimensi lingkungan kerja dibatasi pada penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan.
2. Dimensi motivasi kerja dibatasi pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis dalam mengaplikasikan teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi bagi Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang sesuai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian berikutnya yang membahas permasalahan yang sama pada masa mendatang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:209):

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213):

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017:28):

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja

9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:205) dalam Wibowo (2014:322):
 “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*”.

Menurut Maslow dalam Edison, dkk (2016:176):

Ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis)
 Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
2. *Safety needs* atau *security needs* (Kebutuhan akan rasa aman)
 Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (Kebutuhan untuk disukai)
 Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* (Kebutuhan harga diri)
 Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs* (Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri)
 Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

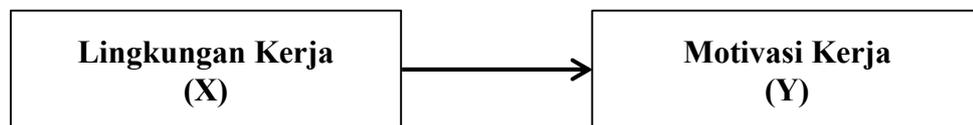
Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, dkk (2014) yang berjudul
 “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
 (Studi Pada Karyawan PT AXA *Financial* Indonesia Cabang Malang)”
 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap
 motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahim, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur” menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



G. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:543): “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan, dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja

Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:224): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada Kepala Stasiun PSDKP dan salah satu pegawai Stasiun PSDKP Pontianak untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:230): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri

Sipil pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini adalah satuan pengawasan dan wilayah kerja, jumlah pegawai menurut bagian, tingkat absensi pegawai, dan nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Pontianak.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak Tahun 2018 yang berjumlah 44 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016:156): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak, yang berjumlah 44 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:95): “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:96): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja.

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:97): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:168): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Pada penelitian ini, skala Likert digunakan untuk

mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan, kemudian dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing. Skor pernyataan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Skor Pernyataan Responden

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Hasil uji tersebut menunjukkan nilai r_{hitung} , kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi terhadap skor total dan dinyatakan valid (dengan signifikansi 0,05).

b) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi terhadap skor total dan dinyatakan tidak valid (dengan signifikansi 0,05).

Uji validitas dilakukan dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 20 for windows.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten”. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ ”. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 20 for windows.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kalmogorov-Smirnov. Kriteria keputusan (Sujarweni, 2015:55) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika $Sig \leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Untuk mempermudah dalam melakukan penghitungan secara statistik, maka analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 20 for windows.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Terikat (Motivasi Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Metode yang digunakan adalah *pearson product moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel, digunakan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143) : “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis:

Ho : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 0,05

3) Kaidah pengujian:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016:11): “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Edison, dkk (2016:10): “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2016:10): “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Soedarmayanti (2016:37):

Secara khusus manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia; kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi: prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

B. Lingkungan Kerja

Motivasi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan,

mutasi, promosi dan masih banyak faktor-faktor lain. Disamping faktor-faktor itu masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Nitisemito (2015:183): “Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:209): “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut Soedarmayanti (2017:26):

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213):

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

C. Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti “bergerak”. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Bangun (2012:312): “Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.”

Steers dan Porter (1989) dalam Edison, dkk (2016:174) menjelaskan

Masing-masing tiga komponen motivasi adalah penting untuk pemahaman kita tentang perilaku manusia di tempat kerja. Poin komponen pertama untuk pasukan energetik dalam individu yang mendorong mereka untuk jenis perilaku tertentu. Kekuatan lingkungan seringkali memicu dorongan tersebut. Komponen kedua mengacu pada orientasi tujuan, dengan perilaku yang diarahkan sesuatu. Komponen ketiga berkaitan dengan kekuatan-kekuatan di dalam individu dan dalam lingkungan mereka yang memperkuat intensitas dorongan dan arah energi mereka.

Menurut Maslow dalam Edison, dkk (2016:176):

Ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis)
Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
2. *Safety needs* atau *security needs* (Kebutuhan akan rasa aman)
Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (Kebutuhan untuk disukai)
Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* (Kebutuhan harga diri)
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs* (Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri)
Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Bangun (2012:313):

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan yaitu:

1. Pendekatan Tradisional
Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama kali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor. Berdasarkan pandangan ini, umumnya pekerja dianggap malas bekerja dan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan penghargaan yang berwujud uang.
2. Pendekatan Hubungan Manusia
Pendekatan hubungan manusia (*human related model*) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia
Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli-ahli lain, melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Kelompok mereka juga mengatakan bahwa pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan sosial. Pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa para karyawan

dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang dan atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

pendekatan ini menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhinya kegiatannya dalam organisasi.

Jadi, kondisi lingkungan kerja yang memberikan berbagai kebutuhan primer maupun sekunder kepada para pegawainya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga dengan demikian akan tercapai visi dan misi dari suatu organisasi tersebut.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Stasiun PSDKP Pontianak

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor PER.04/MEN/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Bidang Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, Unit Pelaksana Teknis di Bidang Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana, program, dan evaluasi di bidang pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan;
2. Pelaksanaan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan;
3. Pelaksanaan dan evaluasi penanganan pelanggaran sumber daya kelautan dan perikanan;
4. Pelaksanaan operasional dan penyiapan logistik kegiatan PSDKP;
5. Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana pengawasan;
6. Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan pengawasan kapal pengawas;
7. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

B. Visi Dan Misi

Dalam rangka memberikan arah pandangan ke depan terkait dengan kinerja dan peranan Ditjen PSDKP serta untuk memberikan gambaran tentang kondisi masa depan yang ingin diwujudkan oleh Ditjen PSDKP, maka dirumuskan visi Ditjen PSDKP yang mencerminkan keadaan yang ingin dicapai pada akhir periode perencanaan.

Visi : Perairan Indonesia bebas *Illegal, Unreported and Unregulated* (IUU) *Fishing* dan kegiatan yang merusak sumber daya kelautan dan perikanan untuk mewujudkan kedaulatan dalam mengelola sumber daya kelautan dan perikanan secara berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat.

Sejalan dengan visi Ditjen PSDKP, diperlukan rumusan mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi yang mencerminkan apa yang akan dapat dicapai (pada level dampak) dan bagaimana mencapainya dalam periode tertentu, beserta ukuran-ukuran pencapaiannya. Misi yang dirumuskan menggambarkan tindakan atau upaya sesuai dengan tugas dan fungsi Ditjen PSDKP.

Adapun misi Ditjen PSDKP adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pengawasan dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan.
2. Meningkatkan efektivitas penanganan pelanggaran terhadap pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan.
3. Terwujudnya reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal PSDKP.

C. Tujuan Strategis

Tujuan strategis Stasiun PSDKP Pontianak merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai dengan 5 tahun. Perumusan tujuan menggambarkan hasil-hasil serta manfaat yang akan diberikan oleh Ditjen PSDKP. Berdasarkan

pada hasil analisis lingkungan internal dan eksternal, maka tujuan Ditjen PSDKP dirumuskan sebagai berikut:

1. Terwujudnya Kepatuhan (*compliance*) terhadap peraturan perundang-undangan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan.
2. Terlindunginya sumber daya kelautan dan perikanan dari kegiatan *Illegal, Unreported and Unregulated (IUU) Fishing* dan kegiatan yang merusak sumber daya kelautan dan perikanan.
3. Terlaksananya tata kelola pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan yang efektif.

D. Sasaran Strategis

Berdasarkan tujuan tersebut, maka ditetapkan sasaran strategis Stasiun PSDKP Pontianak di mana seiring dengan Direktorat Jenderal PSDKP tahun 2015-2019 yaitu melalui pendekatan *Balanced Score Card (BSC)* ke dalam 3 perspektif yaitu *Customer Perspective*, *Internal Process Perspective* dan *Learn And Grow Perspective*.

1. *Customer Perspective*:
 - a. Terwujudnya kedaulatan dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan.
2. *Internal Process Perspective*:
 - b. Terselenggaranya pengendalian dan pengawasan SDKP secara profesional dan partisipasif.

3. *Learning and Growth Perspective:*

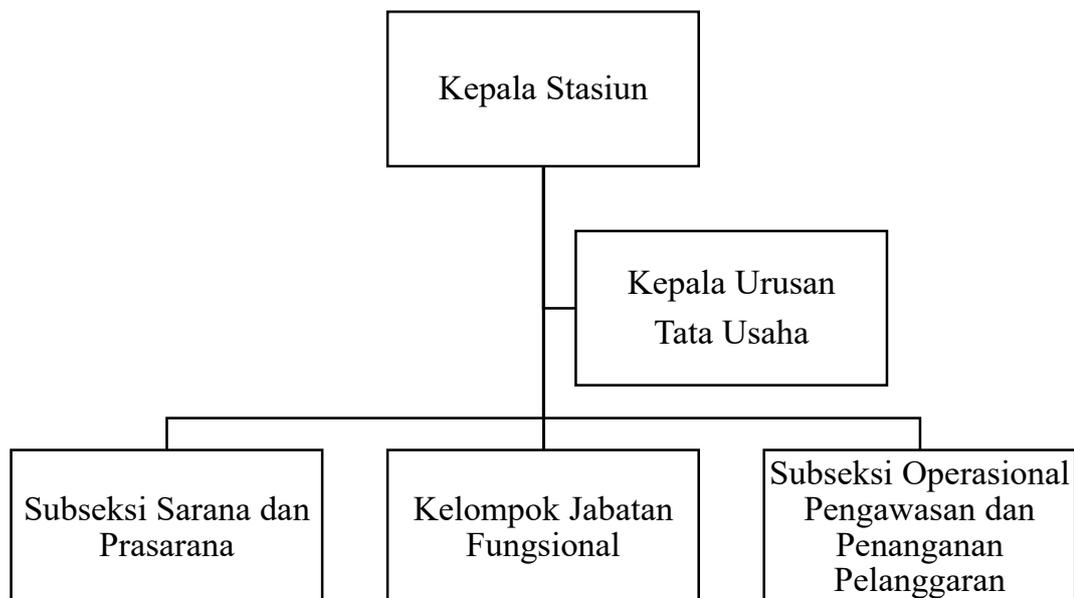
- c. Tersedianya Aparatur Sipil Negara Stasiun PSDKP Pontianak yang kompeten, profesional dan berintegritas.
- d. Tersedianya manajemen pengetahuan yang handal dan mudah diakses.
- e. Terwujudnya birokrasi Stasiun PSDKP Pontianak yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima.
- f. Terkelolanya anggaran Stasiun PSDKP Pontianak secara efisien dan akuntabel.

E. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Stasiun PSDKP Pontianak dapat dilihat pada gambar

3.1:

Gambar 3.1
Stasiun PSDKP Pontianak
Struktur Organisasi



Sumber: Stasiun PSDKP Pontianak, 2018

Struktur organisasi di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Stasiun

Uraian tugas :

Jabatan ini melaksanakan fungsi penyusunan rencana, program dan evaluasi di bidang PSDKP, pelaksanaan operasional pengawasan PSDKP, pelaksanaan bimbingan kepada POKMASWAS, pelaksanaan penyiapan logistik dan pemeliharaan kapal pengawas, pelaksanaan penanganan pelanggaran SDKP, pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana pengawasan, serta pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

2. Kepala Urusan Tata Usaha

Uraian tugas :

Melakukan koordinasi dan pelaksanaan penyiapan bahan penyusunan rencana program, anggaran, dokumentasi, kehumasan, pengelolaan urusan administrasi keuangan, barang milik negara, kepegawaian, persuratan, kearsipan, perlengkapan, dan rumah tangga lingkup Stasiun PSDKP sesuai prosedur untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Kepala Sub Seksi Sarana dan Prasarana

Uraian tugas :

Memimpin dan melakukan penyiapan logistik dan pemeliharaan kapal pengawas perikanan serta pengelolaan sarana dan prasarana pengawasan.

4. Kepala Sub Seksi Operasional Pengawasan dan Penanganan Pelanggaran

Uraian tugas :

Memimpin dan melakukan operasional pengawasan, bimbingan Kelompok Masyarakat Pengawas (POKMASWAS), serta penanganan pelanggaran pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan.

5. Jabatan Fungsional

a. Bendahara

Uraian tugas :

Melakukan penerimaan, pengeluaran dan pembukuan, pengelolaan serta mengkonsultasikan terkait transaksi keuangan dan anggaran dengan pimpinan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Analis SDM Aparatur

Uraian tugas:

Melakukan penyusunan bahan perencanaan, pengembangan, tindak lanjut penegakan, mutasi, urusan tata usaha sumber daya manusia aparatur dan administrasi jabatan fungsional sesuai prosedur agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar.

c. Pengelola Barang Milik Negara (BMN)

Uraian tugas :

Jabatan ini mempunyai tugas melakukan tugas dalam bidang pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) yang berperan menguji, mencatat dan melengkapi administrasi barang inventaris yang diterima, mengusulkan

barang inventaris yang rusak untuk dapat dihapuskan dan dihibahkan sesuai peraturan yang berlaku agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

d. Pengadministrasi Keuangan

Uraian tugas :

Jabatan ini mempunyai tugas membantu melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, penginventarisan, pengelompokan, pemeriksaan dan pendokumentasian di bidang keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar terselenggara pengadministrasian yang baik dan benar.

e. Pengadministrasi Persuratan

Uraian tugas:

Melakukan tugas yang meliputi penerimaan, pencatatan dan pendokumentasian dalam hal administrasi persuratan sesuai dengan pedoman kerja agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

f. Pengadministrasi Umum

Uraian tugas:

Melakukan tugas yang meliputi penerimaan, pencatatan dan pendokumentasian dalam hal administrasi tata usaha sesuai dengan pedoman kerja agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

g. Penyusun Rencana Anggaran dan Program

Uraian tugas:

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengidentifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan, menyusun rekomendasi dan

mengevaluasi pengelolaan program kerja tahunan, kegiatan dan anggaran sesuai prosedur dan ketentuan, agar tugas penyusunan program terselenggara dengan baik sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

h. Penyusun Rencana Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN)

Uraian tugas:

Mengumpulkan, menelaah dan menganalisis bahan laporan keuangan, penerapan Pengendalian Internal atas Pelaporan Keuangan (PIPK), penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Manajemen Risiko (MR), Tindak Lanjut Laporan Hasil Temuan Intern dan Ekstern (TLLHIE), lingkup Direktorat Jenderal PSDKP sesuai peraturan yang berlaku agar pelaporan keuangan akuntabel.

i. Pengemudi

Uraian tugas:

Jabatan ini mempunyai tugas memeriksa, dan merawat kelengkapan kendaraan berdasarkan petunjuk dan norma yang berlaku serta mengemudikan, memperbaiki, dan melaporkan segala kerusakan agar kondisi kendaraan selalu siap pakai sesuai panduan untuk menunjang kegiatan pimpinan.

j. Petugas Keamanan

Uraian tugas:

Jabatan ini melakukan tugas meliputi penjagaan keamanan gudang, menginventaris suku cadang dan perlengkapan kapal dan keluar masuk

barang yang terdapat di gudang sesuai pedoman yang berlaku agar kondisi lingkungan kerja lebih aman.

k. Pramu Bakti

Uraian tugas:

Jabatan ini membantu melakukan kegiatan penyiapan peralatan dan penyajian kebutuhan untuk pelaksanaan kegiatan di kantor.

l. Penyusun Rencana Pengawasan

Uraian tugas:

Analisis PSDKP ini mempunyai tugas mengumpulkan, mengklasifikasikan, menyusun, menelaah dan menganalisa bahan/data pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tercapai sasaran sesuai yang diharapkan dan untuk dijadikan bahan pertimbangan kebijakan.

m. Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana Pengawasan dan Penanganan Pelanggaran

Uraian tugas:

Mempunyai tugas melakukan pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang penanganan barang bukti dan awak kapal, serta analisis dan tindak lanjut penanganan tindak pidana kelautan dan perikanan, sesuai dengan peraturan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar.

n. Pengolah Data Pengawasan dan Penanganan Pelanggaran

Uraian tugas:

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengidentifikasian dan administrasi dalam rangka penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana, program dan anggaran sesuai prosedur dan ketentuan agar tugas penyusunan program terselenggara dengan baik sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

o. Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana Pengawasan dan Penanganan Pelanggaran

Uraian tugas:

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang penanganan barang bukti dan awak kapal, serta analisis dan tindak lanjut penanganan tindak pidana kelautan dan perikanan, sesuai dengan peraturan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar.

p. *Operator Speedboat*

Uraian tugas:

Jabatan ini melakukan penyiapan, penyusunan dan pelaksanaan gelar operasi pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan dengan kapal pengawas perikanan di wilayah teritorial perairan Indonesia dalam bidang penegakan hukum serta bertanggung jawab atas keselamatan, keamanan, dan ketertiban awak kapal pengawas perikanan.

F. Jam Kerja Pegawai

Jam kerja pegawai pada Stasiun PSDKP Pontianak adalah sebagai berikut:

1. Hari Senin - Kamis mulai masuk kerja Pukul 08.00 – 11.59 WIB, istirahat kerja Pukul 12.00 - 14.00 WIB, dan pulang kerja Pukul 17.00 WIB.
2. Hari Jum'at mulai bekerja Pukul 09.00 – 11.00 WIB, istirahat kerja Pukul 11.01 – 14.00 WIB, dan pulang kerja Pukul 16.00 WIB.
3. Sistem *rolling* yang berdasarkan kebijakan oleh Pimpinan Stasiun PSDKP Pontianak dijadwalkan secara rutin, dan melanjutkan hasil laporan nelayan masyarakat setempat, yang dilakukan patroli oleh semua bagian pengawas Stasiun, yang menggunakan kapal pengawas lapangan Stasiun PSDKP Pontianak.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Stasiun PSDKP Pontianak yang berjumlah 44 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian disajikan pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pria	41	93,18
2.	Wanita	3	6,82
	Total	44	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian adalah pria yaitu sebanyak 93,18%.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	28-37	10	22,72
2.	38-47	14	31,82
3.	48-57	7	15,91

Tabel 4.2
(Lanjutan)

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
4.	58-67	13	29,55
	Total	44	100,00

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 38-47 tahun yaitu sebanyak 31,82%.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	11	25,00
2.	D3	2	4,55
3.	D4	7	15,91
4.	S1	24	54,54
	Total	44	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan S1 yaitu sebanyak 54,54%.

4. Pangkat/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pengatur Muda Tk I / Iib	3	6,82
2.	Pengatur / Iic	6	13,63
3.	Pengatur Tk I / IId	2	4,55

Tabel 4.4
(Lanjutan)

No.	Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
4.	Penata Muda / IIIa	7	15,91
5.	Penata Muda Tk I / IIIb	4	9,09
6.	Penata / IIIc	4	9,09
7.	Penata Tk I / IIIId	11	25,00
8.	Pembina / Iva	4	9,09
9.	Pembina Tingkat I / IVb	2	4,55
10.	Pembina Utama Muda / IVc	1	2,27
	Total	44	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pangkat Penata Tk I dan golongan IIIId yaitu sebanyak 25,00%.

5. Bagian

Karakteristik responden berdasarkan bagian dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

No.	Bagian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Kepala Stasiun	1	2,27
2.	Stasiun PSDKP Pontianak	20	45,45
3.	Satuan Pengawas PSDKP Sambas	3	6,82
4.	Satuan Pengawas PSDKP Kayong Utara	2	4,55
5.	Satuan Pengawas PSDKP Kotawaringin Barat	2	4,55
6.	Wilayah Kerja PSDKP Singkawang	3	6,82
7.	Wilayah Kerja PSDKP Jagoi Babang	2	4,55
8.	Wilayah Kerja PSDKP Sajingan	1	2,27
9.	Wilayah Kerja PSDKP Ketapang	2	4,55

Tabel 4.5
(Lanjutan)

No.	Bagian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
10.	Wilayah Kerja PSDKP Entikong	1	2,27
11.	Wilayah Kerja PSDKP Badau	1	2,27
12.	Wilayah Kerja PSDKP Mempawah	3	6,82
13.	Wilayah Kerja PSDKP Sungai Kakap	2	4,55
14.	Wilayah Kerja PSDKP Sungai Rengas	1	2,27
	Total	44	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah di Bagian Stasiun PSDKP Pontianak yaitu sebanyak 45,45%.

6. Penghasilan per Bulan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan

No.	Penghasilan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1.500.000 – 2.499.999	15	34,09
2.	2.500.000 – 3.499.999	17	38,64
3.	3.500.000 – 4.499.999	12	27,27
	Total	44	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki penghasilan per bulan sebesar Rp 2.500.000,00 – Rp 3.499.999,0 yaitu sebanyak 38,64%.

7. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 10	21	47,73
2.	11 – 20	19	43,18
3.	21 – 30	3	6,82
4.	31 – 40	1	2,27
	Total	44	100,00

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama 1 - 10 tahun yaitu sebanyak 47,73%.

8. Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Kawin	41	93,18
2.	Belum Kawin	3	6,82
	Total	44	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah kawin yaitu sebanyak 93,18%.

9. Jumlah Tanggungan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No.	Jumlah Tanggungan (Orang)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Tidak ada	3	6,82
2.	1 – 3	33	75,00
3.	4 – 6	8	18,18
	Total	44	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tanggungan 1 – 3 orang yaitu sebanyak 75,00%.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi masing-masing pernyataan (item) dengan skor totalnya, dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05), dengan $df = n - 2 = 44 - 2 = 42$, maka nilai r Tabel dapat dilihat pada Tabel nilai-nilai r *product moment* baris N = 42 adalah sebesar 0,2973.

Hasil uji validitas pernyataan-pernyataan dalam variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

No.	Item	r hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,428	0,2973	Valid
2	Pernyataan 2	0,334	0,2973	Valid
3	Pernyataan 3	0,600	0,2973	Valid
4	Pernyataan 4	0,693	0,2973	Valid
5	Pernyataan 5	0,330	0,2973	Valid
6	Pernyataan 6	0,548	0,2973	Valid
7	Pernyataan 7	0,500	0,2973	Valid
8	Pernyataan 8	0,408	0,2973	Valid
9	Pernyataan 9	0,468	0,2973	Valid
10	Pernyataan 10	0,498	0,2973	Valid
11	Pernyataan 11	0,427	0,2973	Valid
12	Pernyataan 12	0,696	0,2973	Valid
13	Pernyataan 13	0,698	0,2973	Valid
14	Pernyataan 14	0,701	0,2973	Valid
15	Pernyataan 15	0,443	0,2973	Valid
16	Pernyataan 16	0,436	0,2973	Valid
17	Pernyataan 17	0,500	0,2973	Valid
18	Pernyataan 18	0,577	0,2973	Valid
19	Pernyataan 19	0,725	0,2973	Valid
20	Pernyataan 20	0,414	0,2973	Valid
21	Pernyataan 21	0,535	0,2973	Valid
22	Pernyataan 22	0,657	0,2973	Valid
23	Pernyataan 23	0,386	0,2973	Valid
24	Pernyataan 24	0,577	0,2973	Valid
25	Pernyataan 25	0,652	0,2973	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan nilai r hitung dari 25 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 19 dengan nilai r hitung sebesar 0,725 dan pernyataan

yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan nomor 5 dengan nilai r hitung sebesar 0,330.

Hasil uji validitas pernyataan-pernyataan dalam variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

No.	Item	r hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,449	0,2973	Valid
2	Pernyataan 2	0,345	0,2973	Valid
3	Pernyataan 3	0,757	0,2973	Valid
4	Pernyataan 4	0,420	0,2973	Valid
5	Pernyataan 5	0,524	0,2973	Valid
6	Pernyataan 6	0,604	0,2973	Valid
7	Pernyataan 7	0,364	0,2973	Valid
8	Pernyataan 8	0,402	0,2973	Valid
9	Pernyataan 9	0,365	0,2973	Valid
10	Pernyataan 10	0,377	0,2973	Valid
11	Pernyataan 11	0,379	0,2973	Valid
12	Pernyataan 12	0,705	0,2973	Valid
13	Pernyataan 13	0,393	0,2973	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.11 menunjukkan nilai r hitung dari 13 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 3 dengan nilai r hitung sebesar 0,757 dan pertanyaan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan nomor 2 dengan nilai r hitung sebesar 0,345.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten dan dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas pada item variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,690	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,896	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.12 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,6900 dan nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,896, lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pengukur variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah reliabel.

C. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.26439210
	Absolute	.132
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.876
Asymp. Sig. (2-tailed)		.427

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,427, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y). Adapun hasil olahan data dapat dilihat pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.382	.384		6.197	.000
LINGKUNGAN KERJA	.399	.104	.511	3.848	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari Tabel 4.14 dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,382 + 0,399X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 2,382. Hal ini berarti jika lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka motivasi kerja bernilai 2,382 satuan.
- Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,399. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,399 satuan.

E. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang juga bersifat kuantitatif.

Nilai koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.243	.26752

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Olahan, 2018

Hasil uji koefisien korelasi pada Tabel 4.15 menunjukkan nilai R sebesar 0,511. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah cukup, karena nilainya berada pada interval 0,40 – 0,599.

F. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah sebesar 0,261. Hal ini berarti bahwa 26,1% (1 x 0,261 x 100%) motivasi kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,9% (100 - 26,1) motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil uji kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 4.16:

Tabel 4.16
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.060	1	1.060	14.807	.000 ^b
Residual	3.006	42	.072		
Total	4.066	43			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F hitung $14,807 > F$ Tabel 4,06, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Stasiun PSDKP Pontianak adalah pria, berumur 38 - 47 tahun, berpendidikan S1, memiliki pangkat Penata Tk I dan golongan III d, Bagian Stasiun PSDKP Pontianak, berpenghasilan per bulan antara Rp 2.500.000,00 sampai dengan Rp 3.499.999,00, sudah bekerja selama 1 - 10 tahun, sudah kawin, dan memiliki tanggungan 1 – 3 orang.
2. Hasil pengujian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 2,382 + 0,399X$.
3. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,511. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah cukup.
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,261. Hal ini berarti bahwa 26,1% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,9% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai F hitung $14,807 > F$ Tabel 4,06, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan fasilitas dan kondisi lingkungan kerja yang masih kurang. Organisasi harus menyediakan tempat dan fasilitas seperti tempat kerja yang mudah dicapai, desain ruangan yang memungkinkan adanya *privacy*, fasilitas penyimpanan dan arsip, dan agar proses pekerjaan dapat dijalankan sesuai dengan prosedur yang ada.
2. Dengan kebutuhan pegawai yang tinggi, organisasi perlu memberikan perhatian kepada pegawai dengan memberikan pemberian gaji yang adil, pemberian dana pensiun yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan perhatian tersebut maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Pimpinan perlu melakukan komunikasi antara pegawai dan atasan, serta melibatkan peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja. Dengan suasana kerja yang kondusif maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Pimpinan juga perlu memberikan fasilitas kerja yang dapat bermanfaat serta mendukung pegawai dalam pekerjaan yang diharapkan diperoleh hasil kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 14 (2), Hal. 1-10.
- Rahim, Abdul, Saiyid Syeh, dan Muhammad Zahari. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Vol. 2 (2), Hal. 133-149.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Suwardi, dan Daryanto, 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 2. Cetakan 13. PT Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

A. Pengantar

Kuesioner ini dibuat untuk keperluan penelitian dalam menyusun skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN PONTIANAK”**. Untuk keperluan tersebut, saya mohon dengan segala kerendahan hati kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu membantu saya mengisi daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dengan sebenar-benarnya. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Peneliti

Nama : Acep kurniawan
NIM : 141310364
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

C. Identitas Responden

Nama :
No. Hp :
Alamat :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Pangkat / Golongan :
Bagian :
Penghasilan per Bulan :
Lama Bekerja :
Status Perkawinan :
Jumlah Tanggungan :

D. Petunjuk Pengisian

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
3. Pada masing- masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

E. Daftar Pernyataan

No.	Lingkungan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan/Cahaya					
1.	Penerangan (cahaya) di tempat kerja saya cukup.					
2.	Penerangan (cahaya) di tempat kerja saya sesuai kebutuhan.					
3.	Penerangan (cahaya) di tempat kerja saya tidak menyilaukan.					
4.	Distribusi cahaya di tempat kerja merata.					
	Temperatur/ Suhu Udara					
5.	Suhu udara di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja.					
6.	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja sudah memenuhi standar					

No.	Lingkungan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kelembaban					
7.	Lingkungan tempat saya bekerja memiliki tingkat kelembaban yang sesuai sehingga membantu saya untuk bekerja dengan baik					
8.	Lingkungan tempat saya bekerja memiliki kelembaban yang tinggi sehingga membantu saya untuk bekerja dengan baik					
	Sirkulasi Udara					
9.	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
10.	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.					
11.	Ventilasi udara di tempat kerja sangat baik.					
	Kebisingan					
12.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.					
13.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena tidak ada kebisingan.					
	Getaran mekanis					
14.	Terdapat getaran-getaran mekanis akibat pengoperasian mesin di tempat saya bekerja sehingga berdampak pada kinerja saya					
15.	Getaran mekanis akibat pengoperasian mesin ditempat saya bekerja tidak mengganggu kinerja saya					
	Bau Tidak Sedap					
16.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang mengganggu.					
17.	Terdapat AC untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja saya.					
	Tata Warna					
18.	Warna dinding di ruangan kerja saya sangat menarik.					
19.	Warna dinding di ruangan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
	Dekorasi					
20.	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi					
21.	Saya ikut serta menata ruang kerja agar tetap rapi					

No.	Lingkungan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Musik					
22.	Terdapat musik-musik yang membantu kenyamanan saya dalam bekerja					
23.	Tingkat volume musik ditempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman					
	Keamanan					
24.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.					
25.	Standar keamanan di tempat kerja saya sudah baik.					

No.	Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan fisiologis					
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
	Kebutuhan rasa aman					
3.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan.					
4.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
5.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6.	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
	Kebutuhan untuk disukai					
7.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9.	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					

No.	Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan harga diri					
10.	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.					
11.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya.					
	Kebutuhan Pengembangan diri					
12.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri.					
13.	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya.					

Lampiran 2

Data Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pangkat / Golongan	Bagian	Penghasilan per Bulan	Lama Bekerja	Status Perkawinan	Junlah Tanggungan
1	Erik Sostenes	pria	33	S2	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala stasiun	Rp.3.996.000	11	kawin	3
2	Mochamad Erwin	pria	65	D4	Pembina Tingkat I (IV/b)	Kasatker/ PP pertama	Rp.3.833.800	10	kawin	2
3	Eko Iswahyudi	pria	34	S1	Pembina Tingkat I (IV/b)	program dan monev	Rp.3.565.900	9	kawin	1
4	Muhammad Hafiz	pria	33	D4	Pembina (IV/a)	Koordinator Operasional	Rp.3.716.700	9	kawin	3
5	Abdullah L L	pria	33	S1	Penata Tk I (III/d)	Penyusun rencana evaluasi dan pelaporan	Rp.3.953.600	21	kawin	5
6	Cuk Nuh Ria	pria	34	S1	Penata Tk I (III/d)	administrasi kepegawaian	Rp.3.149.100	8	kawin	4
7	Acmad Ramaddun	pria	28	SLTA	Penata Tk I (III/d)	Umum	Rp.3.214.700	13	kawin	3
8	Amil Maulana	pria	41	SLTA	Pembina (IV/a)	bendahara pengeluaran	Rp.3.116.500	11	kawin	3
9	Fredi Siswanto Asra	pria	43	SLTA	Penata Tk I (III/d)	DTC	Rp.2.898.700	8	kawin	1
10	Meskar	pria	31	SLTA	Penata Tk I (III/d)	pengadministrasi keuangan	Rp.3.247.500	19	belum kawin	0

11	Nurul Hidayati Nugraheni	wanita	37	S1	Pembina (IV/a)	Program dan monev	Rp.2.285.000	4	kawin	1
12	Rizki Fauzi	pria	37	S1	Penata (III/d)	SDKP	Rp.2.192.300	4	kawin	1
13	Nur Ilham	pria	36	S1	Penata Muda (III/a)	koordinatar wilker PSDKP Entikong	Rp.2.308.300	9	kawin	2
14	Lukman Hakim	pria	32	S1	Pengatur Muda Tk I (II/b)	program dan monev	Rp.2.534.000	3	kawin	3
15	Suripto	pria	32	S1	Penata Muda (III/a)	barang bukti	Rp.2.534.000	3	belum kawin	0
16	Nurkhesanah	wanita	35	S1	Penata Muda Tk I (III/b)	BMN	Rp.2.534.000	3	kawin	3
17	Atma Surya	pria	44	D4	Penata Muda (III/a)		Rp.2.781.100	8	kawin	3
18	Sarlivo	pria	53	S1	Penata Muda (III/a)	koordinatar wilker sui Kakap	Rp.3.565.000	16	kawin	4
19	Hairudin	pria	32	SLTA	Penata Tk I (III/d)		Rp.3.831.900	26	kawin	1
20	Subardan	pria	49	SLTA	Pengatur Muda Tk I (II/c)	pengelola data	Rp.2.481.800	11	kawin	3
21	Ismal	pria	35	D3	Pengatur Muda Tk I (II/c)	PUMK	Rp.2.559.900	14	kawin	3
22	Mahir Andre	pria	54	SLTA	Pengatur Muda Tk I (II/c)	PUMK	Rp.2.668.200	13	kawin	3
23	Suparman	pria	33	SLTA	Penata (III/c)	Pengelola data	Rp.1.965.100	18	kawin	4

24	Ipandi	pria	35	SLTA	Penata Tk I (III/c)	PUMK/ pp pelaksana	Rp.2.381.100	11	kawin	4
25	Wisnu Javarantaka	pria	36	D4	Penata Muda Tk I (III/c)	koordinator wilker PSDKP Badau	Rp.2.237.900	8	kawin	3
26	Subagyo	pria	33	SLTA	Pengatur Muda Tk I (II/c)	kasatwas SDKP Sambas	Rp. 3.348.900	33	kawin	2
27	Imam Budiyo	pria	43	S1	Pengatur Muda Tk I (II/c)	pp/ pp pertama	Rp.2.308.400	9	belum kawin	0
28	Endang Triningsih	wanita	33	S1	Penata (III/c)	SDKP	Rp.1.533.400	3	kawin	4
29	Danang Ari Wibowo	pria	38	S1	Penata Muda Tk I (III/b)	koordinator wilker PSDKP Singkawang	Rp.2.898.700	9	kawin	2
30	Welly Yusnizar	pria	38	SLTA	Penata Tk I (III/d)	wilker PSDKP jagoi babang	Rp.2.456.000	13	kawin	4
31	Hendri	pria	34	S1	Penata Tk I (III/d)	wilker PSDKP sajingan	Rp.2.381.100	11	kawin	3
32	Bonis Andel Tri Saputra	pria	36	D4	Penata Muda Tk I (III/b)	satwas SDKP Kayong utara	Rp.2.533.400	16	kawin	4
33	Kaka Hardito	pria	50	D4	Penata Muda Tk I (III/b)	wilker PSDKP Ketapang	Rp.2.381.100	12	kawin	2
34	Suhartoyo	pria	58	S1	Penata Muda (III/a)	satwas SDKP Kotawaringin Barat	Rp.3.084.200	13	kawin	3
35	Anwardin	pria	34	S1	Pembina (IV/a)	wilker PSDKP Mempawah	Rp.3.831.900	27	kawin	1
36	Mas Erlan	pria	40	S1	Penata (III/d)	wilker PSDKP	Rp.3.527.200	31	kawin	2

						Mempawah				
37	Pawali	pria	43	S1	Penata Tk I (III/d)	wilker PSDKP Mempawah	Rp.2.381.100	12	kawin	1
38	Mochammad Husin	pria	43	S1	Pengatur Muda Tk I (II/d)	wilker PSDKP Singkawang	Rp.3.052.200	15	kawin	3
39	Rian Kurniawan	pria	59	S1	Pengatur (II/c)	wilker PSDKP Singkawang	Rp.2.781.100	9	kawin	2
40	Muhlisin	pria	55	S1	Penata Muda (III/a)	wilker PSDKP jagoi babang	Rp.2.456.000	13	kawin	1
41	Abdul Rohman Soleh	pria	50	S1	Penata Tk I (III/d)	satwas SDKP Kotawaringin Barat	Rp.2.781.100	8	kawin	1
42	Tri Bambang H	pria	58	D4	Pengatur Muda Tk I (II/b)	satwas SDKP Kotawaringin Barat	Rp.2.406.000	9	kawin	2
43	Agus Suhardi	pria	33	S1	Pengatur Muda Tk I (II/b)	wilker PSDKP Seruyan	Rp.2.285.000	4	kawin	1
44	Fajar Rahmadi	pria	35	D4	Pengatur Muda Tk I (II/d)	wilker PSDKP Seruyan	Rp.2.898.700	9	kawin	2

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	TOTAL	
X1	Pearson Co	1	-0	0	0.1	-0	0.1	.668**	0.01	-0	-0	.964*	.388*	0.1	0.3	-0	-0.1	.668*	-0	0.1	.672*	-0	0.3	0.3	-0	0.28	.428**	
	Sig. (2-tailed)		0.5	1	0.6	0	0.7		0	0.94	0.4	0.97	0	0.01	0.5	0.1	0.9	0.5	0	0.9	0.5	0	0.8	0.1	0.1	0.9	0.07	0.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Co	-0	1	.38	0.3	.97	.316	-0.15	0.13	0.3	0.2	-0.1	0.09	0.1	.337	0.1	0.1	-0.1	0.1	0.2	-0.1	0.1	.324	-0	0.1	.297**	.334*	
	Sig. (2-tailed)		0.5	0	0.1	0	0	0.34	0.42	0.1	0.19	0.72	0.55	0.4	0	0.4	0.3	0.3	0.5	0.2	0.66	0.7	0	0.8	0.5	0.05	0.027	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3	Pearson Co	0.1	.381	1	.624	.35	.975	-0.09	0.19	.376	0.22	0.06	.458*	.617	.637	0.2	0.2	-0.1	0.2	.634	-0.2	0.2	.389	0	0.2	.403*	.600**	
	Sig. (2-tailed)		0.6	0	0	0	0	0.58	0.21	0	0.15	0.68	0	0	0	0	0.1	0.2	0.6	0.2	0	0.22	0.3	0	0.8	0.2	0.01	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X4	Pearson Co	0.1	0.3	.62	1	0	.596	0.24	0.27	.436	0.28	0.07	.389*	.551	.897	.407	.299*	0.2	.341	.569	0.05	0.3	.314	-0	.341*	0.29	.693**	
	Sig. (2-tailed)		0.6	0.1	0	0	0	0.11	0.07	0	0.06	0.65	0.01	0	0	0	0	0.1	0	0	0.76	0.1	0	0.9	0	0.05	0	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X5	Pearson Co	-0	.971	.39	0.3	1	.319	-0.18	0.12	0.3	0.2	-0.1	0.13	0.2	.347	0.2	0.1	-0.2	0.1	0.2	-0.1	0.1	.330	-0	0.1	.305*	.330**	
	Sig. (2-tailed)		0.4	0	0	0	0	0.25	0.46	0.1	0.2	0.6	0.39	0.3	0	0.3	0.4	0.3	0.6	0.2	0.59	0.7	0	0.6	0.6	0.05	0.029	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X6	Pearson Co	0.1	.316	.97	.596	.31	1	-0.11	0.13	.377	0.16	0.05	.422*	.582	.615	0.2	0.1	-0.1	0.2	.601	-0.2	0.1	.392	0.1	0.2	.408*	.548**	
	Sig. (2-tailed)		0.7	0	0	0	0	0.49	0.39	0	0.29	0.77	0	0	0	0.2	0.4	0.5	0.3	0	0.18	0.4	0	0.6	0.3	0.01	0	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X7	Pearson Co	.668	-0	-0	0.2	-0	0.1	1	0.12	-0	0.14	.635*	.305*	0.2	0.3	0.1	0.1	1.000	0.1	0.2	.710*	0.2	0.2	.403	0.1	0.13	.500**	
	Sig. (2-tailed)		0	0.3	1	0.1	0	0.5	0.44	1	0.37	0	0.04	0.2	0.1	0.5	0.5	0	0.4	0.2	0	0.3	0.3	0	0.4	0.4	0.001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X8	Pearson Co	0	0.1	0	0.3	0	0.1	0.12	1	0.3	0.06	0.07	0.05	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	.671	0.2	0.12	.648	0.1	-0	.671*	0.08	.408**	
	Sig. (2-tailed)		0.9	0.4	0	0.1	0	0.4	0.44	0.1	0.7	0.65	0.76	0.3	0.3	0.1	0.5	0.4	0	0.3	0.43	0	0.7	0.7	0	0.59	0.006	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X9	Pearson Co	-0	0.3	.37	.436	0	.377	-0	0.28	1	0.29	-0.2	0.2	.369	.328	.372	.322*	-0	.350	.386	-0.2	.323	.369	0.1	.350	.343*	.468**	
	Sig. (2-tailed)		0.4	0.1	0	0	0	1	0.07	0.06	0.31	0.18	0	0	0	0	0	1	0	0	0.11	0	0	0.6	0	0.02	0.001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X10	Pearson Co	-0	0.2	0	0.3	0	0.2	0.14	0.06	0.3	1	-0	0.27	.488	0.2	-0	.965*	0.1	0.2	.509	0.11	0.1	.402	.307	0.2	.377**	.498**	
	Sig. (2-tailed)		1	0.2	0	0.1	0	0.3	0.37	0.7	0.1	0	0.83	0.08	0	0.2	0.8	0	0.4	0.3	0	0.49	0.4	0	0	0.3	0.01	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X11	Pearson Co	.964	-0	0	0.1	-0	0	.635*	0.07	-0	-0	1	.367*	0.1	0.2	0	-0.1	.635	0.1	0.1	.653*	0	0.2	0.2	0.1	0.26	.427**	
	Sig. (2-tailed)		0	0.7	1	0.7	1	0.8	0	0.65	0.3	0.83	0.01	0.6	0.1	0.9	0.4	0	0.7	0.5	0	0.8	0.1	0.2	0.7	0.09	0.004	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X12	Pearson Co	.388	0.1	.45	.389	0	.422	.305*	0.05	0.2	0.27	.367*	1	.623	.525	.304*	0.2	.305	.311	.603	0.27	0.3	.513	0.3	.311*	.529*	.696**	
	Sig. (2-tailed)		0	0.6	0	0	0	0	0.04	0.76	0.2	0.08	0.01	0	0	0	0.3	0	0	0	0.08	0.1	0	0.1	0	0	0	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X13	Pearson Co	0.1	0.1	.61	.551	0	.582	0.2	0.16	.363	.488*	0.08	.623*	1	.566	0.1	.425	0.2	0.3	.980	0.09	0.2	.464	0.2	0.3	.438*	.698**	
	Sig. (2-tailed)		0.5	0.4	0	0	0	0.2	0.3	0	0	0.61	0	0	0	0.4	0	0.2	0.1	0	0.56	0.1	0	0.3	0.1	0	0	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X14	Pearson Co	0.3	.337	.63	.897	.34	.615	0.29	0.17	.328	0.18	.525*	.566	1	.327*	0.1	.3	0.2	.581	0.21	0.2	.337	0.1	0.2	.315*	.701**		
	Sig. (2-tailed)		0.1	0	0	0	0	0.06	0.29	0	0.24	0.1	0	0	0	0	0.6	0.1	0.2	0	0.16	0.3	0	0.7	0.2	0.04	0	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X15	Pearson Co	-0	0.1	0	.407	0	0.2	0.09	0.23	.372	-0	0.02	.304*	0.1	.327	1	0	0.1	.617	0.1	-0	.604	0.2	0.1	.617*	0.21	.443**	
	Sig. (2-tailed)		0.9	0.4	0	0	0	0.2	0.55	0.13	0	0.8	0.88	0.05	0.4	0	1	0.5	0	0.4	0.96	0	0.2	0.4	0	0.16	0.003	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X16	Pearson Co	-0	0.1	0	.299	0	0.1	0.1	0.11	.322	.965*	-0.1	0.15	.425	0.1	0	1	0.1	0.2	.445	-0	0.2	.346	0.2	0.2	.325*	.436**	
	Sig. (2-tailed)		0.5	0.3	0	0	0	0.4	0.54	0.46	0	0	0.37	0.32	0	0.6	1	0.5	0.2	0	0.98	0.2	0	0.1	0.2	0.03	0.003	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X17	Pearson Co	.668	-0	-0	0.2	-0	0.1	1.000	0.12	-0	0.14	.635*	.305*	0.2	0.3	0.1	0.1	1	0.1	0.2	.710*	0.2	0.2	.403	0.1	0.13	.500**	
	Sig. (2-tailed)		0	0.3	1	0.1	0	0.5	0.44	1	0.37	0	0.04	0.2	0.1													

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	0.223	0.17	0.09	-0.05	0.268	-0.18	.386**	-0.165	0.28	.342*	0.11	0.11	.449**
	Sig. (2-tailed)		0.146	0.28	0.54	0.73	0.079	0.238	0.01	0.283	0.07	0.023	0.49	0.47	0.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	0.223	1	-0.08	-0.3	-0.25	-0.23	0.15	.467**	0.171	0.12	.877**	-0.1	-0.22	.345*
	Sig. (2-tailed)	0.146		0.59	0.06	0.11	0.127	0.33	0.001	0.268	0.44	0	0.59	0.15	0.022
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	0.166	-0.08	1	.492*	.610*	.696**	0.135	0.11	0.127	0.22	-0.06	.927*	.445*	.757**
	Sig. (2-tailed)	0.282	0.593		0	0	0	0.382	0.477	0.412	0.14	0.723	0	0	0
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y4	Pearson Correlation	0.094	-0.29	.492*	1	.641*	.512**	-0.26	-0.15	-0.223	-0.1	-.338*	.492*	.914*	.420**
	Sig. (2-tailed)	0.543	0.059	0		0	0	0.086	0.347	0.146	0.38	0.025	0	0	0.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	-0.053	-0.25	.610*	.641*	1	.588**	0.131	-0.28	0.09	-0	-0.28	.669*	.546*	.524**
	Sig. (2-tailed)	0.732	0.109	0	0		0	0.397	0.067	0.562	0.83	0.067	0	0	0
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y6	Pearson Correlation	0.268	-0.23	.696**	.512*	.588**	1	-0.02	-0.01	-0.012	0.07	-0.22	.639*	.522*	.604**
	Sig. (2-tailed)	0.079	0.127	0	0	0		0.905	0.945	0.937	0.67	0.145	0	0	0
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y7	Pearson Correlation	-0.182	0.15	0.14	-0.3	0.13	-0.02	1	0.081	.949**	0.16	0.22	0.14	-.313*	.364*
	Sig. (2-tailed)	0.238	0.33	0.38	0.09	0.4	0.905		0.6	0	0.3	0.151	0.38	0.04	0.015
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y8	Pearson Correlation	.386**	.467**	0.11	-0.1	-0.28	-0.01	0.081	1	0.012	0.27	.423**	0.11	-0.19	.402**
	Sig. (2-tailed)	0.01	0.001	0.48	0.35	0.07	0.945	0.6		0.939	0.07	0.004	0.48	0.23	0.007
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y9	Pearson Correlation	-0.165	0.171	0.13	-0.2	0.09	-0.01	.949**	0.012	1	0.1	0.297	0.06	-0.21	.365*
	Sig. (2-tailed)	0.283	0.268	0.41	0.15	0.56	0.937	0	0.939		0.54	0.05	0.68	0.16	0.015
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y10	Pearson Correlation	0.28	0.12	0.22	-0.1	-0.03	0.065	0.158	0.272	0.095	1	0.177	0.16	-0.13	.377*
	Sig. (2-tailed)	0.066	0.438	0.14	0.38	0.83	0.673	0.304	0.074	0.538		0.249	0.3	0.39	0.012
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y11	Pearson Correlation	.342*	.877**	-0.06	-.338*	-0.28	-0.22	0.22	.423**	0.297	0.18	1	-0.1	-0.29	.379*
	Sig. (2-tailed)	0.023	0	0.72	0.03	0.07	0.145	0.151	0.004	0.05	0.25		0.48	0.06	0.011
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y12	Pearson Correlation	0.107	-0.08	.927**	.492*	.669**	.639**	0.135	0.11	0.063	0.16	-0.11	1	.378*	.705**
	Sig. (2-tailed)	0.489	0.593	0	0	0	0	0.382	0.477	0.683	0.3	0.477		0.01	0
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y13	Pearson Correlation	0.112	-0.22	.445*	.914*	.546*	.522**	-.313*	-0.19	-0.214	-0.1	-0.29	.378*	1	.393**
	Sig. (2-tailed)	0.469	0.151	0	0	0	0	0.039	0.227	0.163	0.39	0.061	0.01		0.008
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOT	Pearson Correlation	.449**	.345*	.757**	.420*	.524*	.604**	.364*	.402**	.365*	.377*	.379*	.705**	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.022	0	0	0	0	0.015	0.007	0.015	0.01	0.011	0	0.01	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	25

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	13

Lampiran 7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.26439210
	Absolute	.132
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.876
Asymp. Sig. (2-tailed)		.427

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8

Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.382	.384	6.197	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.399	.104	.511	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Lampiran 9

Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.243	.26752

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Lampiran 10

Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.060	1	1.060	14.807	.000 ^b
Residual	3.006	42	.072		
Total	4.066	43			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Lampiran 11

Tabel F

Tiik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (M2)	df untuk pembilang (M1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	190	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	10.00	10.16	10.25	10.30	10.35	10.38	10.39	10.40	10.40	10.40	10.41	10.41	10.41	10.41
3	10.13	9.55	9.25	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.28	6.18	6.09	6.04	6.00	5.95	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.78	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.05	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.58	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.48	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.25	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.85	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.88	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.28	3.05	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.97	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.16	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.58	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.55	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.06	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.26	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.26	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.28	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.98	1.96
36	4.11	3.25	2.87	2.63	2.46	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.45	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.44	2.34	2.25	2.18	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.43	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.05	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.96	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.87	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.15	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 12

Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel R