

**PENGARUH KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI BALAI TAMAN NASIONAL GUNUNG PALUNG
KETAPANG**

SKRIPSI

OLEH:

JUPIN PARLIN H

NPM.141310531



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

2019

**Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Balai
Taman Nasional Gunung Palung Ketapang**

Penanggung Jawab Yuridis :

Jupin Parlin H
NIM. 141310531

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 10 Juli 2019

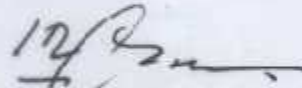
Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



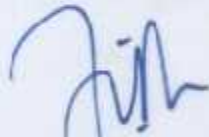
Devi Yasmin, SE, MM.
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



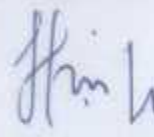
Dr. H. Helman Fachri, SE, MM.
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu



Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.
NIDN. 1104079002

Penguji Pembantu



Heni Safitri, SE, MM.
NIDN. 1103028901

Pontianak, 10 Juli 2019

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Samsuddin, SE, M.Si.
NIDN. 1113117701

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of working conditions on the motivation of the Civil Service in the National Park Mountain Trench Ketapang. The method used in this research is associative method. The population in this study were all Civil Servants in the National Park Mountain Trench Ketapang with a sample of 51 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. The data analysis is done is a simple linear regression analysis, a simple correlation coefficient, coefficient determination, and test the feasibility of this model.

Results of simple linear regression showed $Y = -0.060 + 1.020 X$, the coefficient is positive, meaning a positive relationship between working conditions and motivation. Results of simple correlation coefficients obtained by the R value of 0.714, this value indicates that the relationship between the variables working conditions have a strong relationship with the variable motivation in the National Park Mountain Trench Ketapang. Results obtained coefficient of determination R^2 value of 0.510, which means that 51% of employee motivation is influenced by the working conditions, while the remaining 49% are influenced by other variables not examined in this study. The results of the feasibility of the model obtained F count 51,000 greater than F table 4.04 and has a significant value of 0.000 is less than 0.05,

Keywords: Working Conditions, Employee Motivation, the National Park Mountain Trench Ketapang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang dengan sampel sebanyak 51 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model.

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = -0,060 + 1,020 X$, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kondisi kerja dengan motivasi. Hasil koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai R sebesar 0,714, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kondisi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel motivasi pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,510, yang berarti bahwa 51% motivasi pegawai dipengaruhi oleh kondisi kerja, sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil kelayakan model diperoleh nilai F hitung 51,000 lebih besar dari F tabel 4,04 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh variabel kondisi kerja di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

Kata Kunci: Kondisi Kerja, Motivasi Pegawai, Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
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
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	22
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
B. Kondisi Kerja	25
C. Motivasi.....	27
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	33
A. Sejarah dan Penetapan Balai Taman Nasional Gunung Palung.....	33
B. Visi, Misi dan Tujuan.....	36
C. Struktur Organisasi.....	39
D. Uraian Pekerjaan	39
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
A. Karakteristik Responden	43
B. Uji Instrumen Penelitian	48
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Perputaran Pegawai	3
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Sanksi Yang Diberikan Kepada Pegawai	5
Tabel 1.4 Jenis Pelanggaran dan Jenis Sanksi	7
Tabel 1.5 Tingkat Absensi Pegawai.....	8
Tabel 1.6 Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai	9
Tabel 1.7 Skor Pernyataan Responden.....	16
Tabel 1.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.2 Usia Responden.....	43
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	44
Tabel 4.4 Jabatan Responden.....	44
Tabel 4.5 Golongan/Ruang Responden.....	45
Tabel 4.6 Lama Kerja Responden.....	46
Tabel 4.7 Penghasilan Per Bulan Responden.....	46
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden	47
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas variabel Kondisi Kerja (X).....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	51
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian	60
Lampiran II	Karakteristik Responden	64
Lampiran III	Tabulasi Variabel Kondisi Kerja.....	67
Lampiran IV	Tabulasi Variabel Motivasi	69
Lampiran V	Tabel R	71
Lampiran VI	Uji Validitas Kondisi Kerja.....	73
Lampiran VII	Uji Validitas Motivasi	77
Lampiran VIII	Uji Reliabilitas Kondisi Kerja.....	81
Lampiran IX	Uji Reliabilitas Motivasi	84
Lampiran X	Uji Normalitas	87
Lampiran X	Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Kelayakan Model.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Taman Nasional Gunung Palung (TNGP) merupakan kawasan pelestarian yang mempunyai ekosistem asli, dikelola dengan sistem zonasi yang dimanfaatkan untuk tujuan penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, menunjang budidaya, pariwisata dan rekreasi. Balai Taman Nasional Gunung Palung di bawah Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan bertugas untuk menjaga, merawat, sekaligus melestarikan semua ekosistem yang ada di Taman Nasional Gunung Palung.

Setelah Kabupaten Ketapang dimekarkan menjadi dua Kabupaten yaitu Kabupaten Ketapang dan Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2007, maka sebagian besar wilayah Taman Nasional Gunung Palung masuk dalam wilayah Kabupaten Kayong Utara dengan luas wilayah sebesar 90.000 hektar yang terbentang di 6 Kecamatan, yaitu: Simpang Hilir, Simpang Hulu, Sei Laur, Sukadana, Matan Hilir Utara, dan Sandai.

Taman Nasional Gunung Palung berbatasan langsung dengan daerah perkampungan, keadaan ini membuat kondisi kerja pegawai harus bekerja dengan baik untuk menjaga kawasan tersebut dari tangan-tangan yang merusak seperti terjadinya penebangan hutan dan perburuan liar. Untuk itu, Balai Taman Nasional Gunung palung juga melakukan penyuluhan kepada masyarakat akan pentingnya menjaga dan melestarikan hutan Taman Nasional Gunung Palung.

Bagi pegawai yang bertugas di lapangan, mereka akan berpatroli di dalam kawasan Taman Nasional Gunung Palung untuk mencegah timbulnya gangguan keamanan hutan Taman Nasional Gunung Palung. Waktu kerja berdasarkan surat perintah tugas (SPT) mulai Pukul 7.30 sampai dengan Pukul 16.00 selama 5 sampai dengan 7 hari. Adapun perlengkapan yang dibawa sebagai berikut:

1. GPS, untuk mengetahui titik koordinat yang akan dituju saat akan berpatroli, selain itu gps juga berfungsi untuk mengetahui posisi apabila petugas tersesat di dalam hutan.
2. Alat tulis, digunakan untuk mencatat setiap kejadian yang dilihat selama bertugas
3. Senjata api, digunakan untuk menembak apabila sewaktu-waktu petugas yang sedang berpatroli menemukan seseorang yang melawan ataupun melarikan diri karena telah merusak Kawasan Taman Nasional Gunung Palung.
4. Perlengkapan pribadi, seperti; pakaian dan peralatan mandi.
5. Logistik makanan, mengingat jarak yang ditempuh selama 4 sampai 5 jam untuk mencapai lokasi dan waktu tugas yang cukup lama, maka persediaan makanan yang dibawa juga harus cukup seperti beras dan lauk pauknya.
6. Tenda untuk istirahat, di samping itu juga ada *camp* penginapan yang dikhususkan untuk yang bertugas di lapangan.

Berikut akan disajikan data mengenai tingkat perputaran pegawai yang masuk dan mutasi/pensiun/berhenti di Balai Taman Nasional Gunung

Palung Ketapang selama Tahun 2015 sampai dengan 2017, dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang
Tingkat Perputaran Pegawai
Tahun 2015-2017

Tahun	Keterangan					Turnover (%)
	Jumlah pegawai awal tahun	Masuk	Berhenti	Mutasi	Jumlah pegawai akhir tahun	
2015	70	2	1	1	70	1,43
2016	70	2	1	19	52	1,64
2017	52	-	-	1	51	0

Sumber: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang, 2018

Untuk menghitung tingkat perputaran pegawai di atas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2} \sum(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2016:52)

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa tingkat perputaran pegawai selama Tahun 2015 sampai Tahun 2017. Pada Tahun 2016 turnover pegawai meningkat sebesar 14,68% dan pada Tahun 2017 tidak ada pegawai yang berhenti, tetapi ada yang mutasi sebanyak 1 orang. Selanjutnya, jumlah pegawai yang mutasi pada Tahun 2016 meningkat sebesar 1.800% dan pada Tahun 2017 menurun sebesar 94,74%.

Berikut akan disajikan data mengenai jumlah pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang berdasarkan jabatan selama Tahun 2015 sampai dengan 2017, dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan
Tahun 2015-2017

No	Jabatan	Unit kerja	2015	2016	2017
1	Kepala Balai	Ketapang	1	1	1
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Ketapang	-	1	1
3	Penata Usaha Umum Pada Sub Bagian Tata Usaha	Ketapang	1	1	1
4	Penata Administrasi Perlengkapan Pada Sub Bagian Tata Usaha	Ketapang	1	1	1
5	Analisis Data Pada Sub Bagian Tata Usaha	Ketapang	4	4	4
6	Pengelola Administrasi Keuangan Pada Sub Bagian Tata Usaha	Ketapang	2	2	1
7	Pengendali Ekosistem Hutan Pertama	Ketapang	4	4	4
8	Pengendali Ekosistem Hutan Pelaksana	Ketapang	5	1	1
9	Pengendali Ekosistem Hutan Pelaksana Lanjutan	Ketapang	1	1	1
10	Polisi Kehutanan Pertama	Ketapang	4	1	1
11	Polisi Kehutanan Pelaksana	Ketapang	3	-	-
12	Polisi Kehutanan Pelaksana Lanjutan	Ketapang	3	4	4
13	Penyuluh Kehutanan Pertama	Ketapang	2	2	2
14	Tenaga Pengamanan Hutan Lainnya	Ketapang	1	1	1
15	Petugas Keamanan Kantor	Ketapang	1	1	1
16	Kepala Seksi Pengelolaan Taman Nasional Wilayah I	Sukadana	1	1	1
17	Pengendali Ekosistem Hutan Pertama	Sukadana	-	1	1
18	Pengendali Ekosistem Hutan Pelaksana	Sukadana	2	1	1
19	Polisi Kehutanan Pertama	Sukadana	2	1	1
20	Polisi Kehutanan Pelaksana	Sukadana	2	1	1
21	Polisi Kehutanan Pelaksana Lanjutan	Sukadana	8	4	4
22	Penyuluh Kehutanan Pelaksana Lanjutan	Sukadana	1	1	1
23	Tenaga Pengamanan Hutan Lainnya	Sukadana	3	3	3
24	Kepala Seksi Pengelolaan Taman Nasional Wilayah II	Teluk Melano	1	1	1
25	Pengendali Ekosistem Hutan Pertama	Teluk Melano	-	1	1
26	Pengendali Ekosistem Hutan Pelaksana	Teluk Melano	3	2	2
27	Pengendali Ekosistem Hutan Pelaksana Lanjutan	Teluk Melano	1	1	1
28	Polisi Kehutanan Pertama	Teluk Melano	2	2	2
29	Polisi Kehutanan Pelaksana	Teluk Melano	2	2	2

**Tabel 1.2
(Lanjutan)**

30	Polisi Kehutanan Pelaksana Lanjutan	Teluk Melano	8	4	4
31	Tenaga Pengaman Hutan Lainnya	Teluk Melano	1	1	1
	Jumlah		70	52	51

Sumber: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang, 2018

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang pada Tahun 2016 menurun sebesar 25,71 % dan mengalami penurunan kembali pada Tahun 2017 sebesar 1,92 %.

Penurunan pegawai pada Tahun 2016 disebabkan oleh banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja, sehingga banyak pegawai yang dimutasi dalam rangka penurunan jabatan atas pelanggaran yang telah dilakukan. Selain itu, ada juga yang dikeluarkan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Berikut ini disajikan data mengenai jumlah sanksi yang diberikan kepada pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang selama Tahun 2015 sampai dengan 2017, dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

**Tabel 1.3
Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang
Jumlah Sanksi Yang Diberikan Kepada Pegawai
Tahun 2015-2017**

No	Jenis sanksi	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Disiplin ringan			
	a. Teguran lisan	53	72	57
	b. Teguran tertulis	37	20	22
	c. Pernyataan tidak puas secara tertulis	-	1	-
2	Disiplin Sedang			
	a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	11	18	16

Tabel 1.3
(Lanjutan)

	b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	-	3	1
	c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	-	3	-
3	Disiplin berat			
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	-	-	-
	b. Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	1	19	1
	c. Pembebasan dari jabatan	-	-	-
	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	1	1	-
	e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	-	-	-
	Jumlah	103	137	97

Sumber: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang, 2018

Pada Tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah sanksi yang diberikan kepada pegawai pada Tahun 2016 meningkat sebesar 33,01 % dan mengalami penurunan pada Tahun 2017 sebesar 29,20 %.

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin itu sendiri bertujuan untuk terwujudnya keadilan dan mampu menimbulkan efek jera bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin atau pegawai yang lain agar tidak melakukannya.

Berikut ini disajikan Tabel 1.4 mengenai jenis pelanggaran dan jenis sanksi yang diberikan kepada pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

Tabel 1.4
Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang
Jenis Pelanggaran dan Jenis Sanksi
Pasal 7
Tahun 2018

No	Jenis Pelanggaran	Jenis Sanksi
1	Disiplin Ringan: a. Datang terlambat b. Tidak ikut apel	a. Teguran lisan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2	Disiplin Sedang yaitu pelanggaran yang dilakukan berulang kali a. Tidak masuk kerja tanpa keterangan b. Meninggalkan tempat kerja saat jam kerja c. Pulang saat masih jam kerja	a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun c. Penurun pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
3	Disiplin Berat yaitu memberikan citra buruk bagi kantor	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun b. Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah c. Pembebasan dari jabatan d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang, 2018

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri di atas terdapat pada PP Nomor 53 Pasal 7 Tahun 2010, peraturan tersebut mulai diberlakukan pada Bulan Juni 2010 hingga saat ini. Dasar hukum tersebut diharapkan dapat memberikan dukungan atau dorongan agar Pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berikut ini disajikan data mengenai tingkat absensi pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang selama Tahun 2015 sampai dengan 2017, dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1.5
Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP x HK	Jumlah Absensi (Hari)				Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Alpha	Jumlah	
2015	70	245	17.150	28	7	90	125	0,73
2016	52	246	12.792	19	12	53	84	0,66
2017	51	239	12.189	25	18	54	97	0,80

Sumber: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang, 2018

Untuk menghitung tingkat absensi di atas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang berfluktuasi. Pada Tahun 2016 tingkat absensi menurun dari tahun sebelumnya sebesar 9,59 % dan mengalami peningkatan pada Tahun 2017 sebesar 21,21 % dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan data di atas bahwa tingkat absensi mengalami naik turun maka dari itu harus segera ditinjaulanjuti sehingga tidak terjadi permasalahan-permasalahan yang lebih fatal, yang dapat membahayakan kelangsungan pekerjaan pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

Berikut ini disajikan data tentang rata-rata nilai kinerja pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2017, dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.6
Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang
Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata	Keterangan
2015	70	82,55	Baik
2016	52	81,84	Baik
2017	51	82,77	Baik

Sumber: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang, 2018

Dari Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang pada Tahun 2016 menurun sebesar 0,86 % dan pada Tahun 2017 rata-rata nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 1,14 %.

Pada umumnya pegawai akan mendapatkan dorongan dalam melakukan pekerjaannya apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dalam suatu organisasi dapat meningkat. Sebaliknya, apabila kondisi kerja atau lingkungan kerjanya buruk maka dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaannya akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tugas pokok pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung berkaitan dengan penjagaan dan perawatan maka lingkungan kerja yang ada juga berbeda dengan lingkungan kerja pada profesi–profesi yang lain,

otomatis suasanaanya pun berbeda. Menurut Polhut Pelaksana Lanjutan Bapak Budi Harmoko, kami sering mengalami bentrok dengan masyarakat, perasaan bosan, lelah dan frustrasi pada pegawai dikarenakan kondisi dan rutinitas di mana setiap hari berurusan dengan hutan dan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai: “Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang”.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

C. Pembatasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka penulis hanya akan membahas tentang pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

Kondisi kerja dibatasi pada:

1. Kondisi kerja fisik
2. Kondisi kerja psikologis
3. Kondisi kerja temporer (peraturan kerja)

Motivasi kerja dibatasi pada:

1. Kebutuhan fisiologis

2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan kasih sayang
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi bagi Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang dalam menetapkan kebijakan kepegawaian di masa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini dapat meningkatkan kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang ada dalam suatu organisasi dan mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama masa kuliah.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lainnya yang tertarik pada masalah ini di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.

Menurut Mangkunegara (2010:105):

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Pengertian kondisi kerja tersebut dirumuskan berdasarkan pendapat Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz (1990:405) yang mengemukakan: “*Condition of work include physical condition of work, temporal factors, and individual psychological factors*”. Yang berarti kondisi kerja meliputi kondisi fisik kerja, faktor temporal, dan faktor psikologis.

Adapun pengertian motivasi menurut Rivai dan Sagala (2011:837):

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2017:174-175), 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. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs*, 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. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

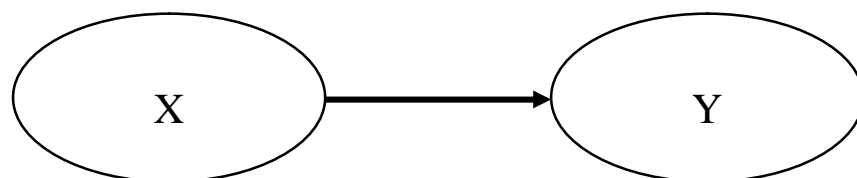
4. *Esteem needs*, kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Dalam penelitian Ferry Moulana, dkk (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja” (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam penelitian Rayka Dantyo Prakoso, dkk (2014) dengan judul penelitian “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, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka ditetapkan Kondisi Kerja sebagai variabel bebas dan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X = Kondisi Kerja

Y = Motivasi Kerja

G. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Siregar (2015:15): “Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara, menurut Sugiyono (2017:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila 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 penulis mengadakan wawancara langsung dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan pegawai lainnya guna untuk kelengkapan data dan analisis dengan objek yang diteliti.
- b. Kuesioner, menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Pegawai Negeri Sipil di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

- c. Dokumenter, yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang telah diberikan kepada penulis yang berkaitan dengan masalah yang sedang penulis teliti. Menurut Arikunto (2013:274): “Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya”. Dokumentasi dalam penelitian ini terdiri dari data jumlah pegawai, absensi, penilaian kinerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Tahun 2018 sebanyak 51 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang.

4. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, baik-tidak baik. Dengan skala likert ini semua variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dibatasi menjadi alternatif pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif dimana jawaban responden diberi skor. Adapun skor pernyataan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Skor Pernyataan Responden

NO	Pernyataan	Kode	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

5. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2015:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Menurut Sugiyono (2017:121): “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang

terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dan menggunakan *software* SPSS (*Statistic Package For Social Sciences*). Kriteria yang digunakan untuk validitas adalah jika $\alpha = 0,05$, variabel-variabel dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2015:77)

Keterangan :

- x = Skor variabel (jawaban responden)
- y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n
- n = Jumlah responden

2) Uji Reliabilitas

Reliable artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Menurut Priyatno (2010:97): “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan reliabilitas *Alpha Cronbach*. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,60$.

Rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right)$$

Sumber: Priyatno (2010:98)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_b^2$ = Jumlah varian butir

S_1^2 = Varian total

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2015:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak”. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik.

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas, yaitu:

- 1) Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
- 2) Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tidak bebas (*dependent*). Menurut Priyatno (2010:55): “Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)”. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tidak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*), dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + b.X$$

Sumber: Priyatno (2010:55)

Keterangan:

Y' = Variabel terikat (motivasi kerja)

X = Variabel bebas (kondisi kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

d. Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2015:338): “Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel”. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum x - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Siregar (2015:339)

Keterangan:

- n = Jumlah data (responden)
 X = Variabel bebas (kondisi kerja)
 Y = Variabel terikat (motivasi kerja)

Sedangkan untuk melihat dan mengetahui kuat atau tidak pengaruh (korelasi) menggunakan tingkat korelasi dan kekuatan hubungan sebagai berikut :

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Korelasi
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 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2015:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2015:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2015:338)

Keterangan :

r = Nilai korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model ini digunakan untuk mengetahui apakah regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi kerja. Sedangkan langkah hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Artinya model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kondisi kerja.

H_a : Artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kondisi kerja.

2) Kriteria pengujian:

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}, \alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}, \alpha = 5\%$

Atau jika;

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki – laki, berusia antara 37 – 46 tahun, berpendidikan SLTA, jabatan polisi kehutanan pelaksana lanjutan, golongan/ruang III/b, lama kerja antara 11 sampai 18 tahun, berpenghasilan antara Rp. 4.000.000,00 sampai Rp. 4.999.999,00 menikah dan memiliki tanggungan 4 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu: $Y = -0,060 + 1,020X$. artinya jika Kondisi Kerja bernilai 0 (nol) maka Motivasi Pegawai akan bernilai -0,060. Nilai koefisien regresi sederhana variabel Kondisi Kerja yang diperoleh sebesar 1,020, artinya jika nilai Kondisi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Motivasi Pegawai akan naik sebesar 1,020.
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebesar 0,714 yang artinya bahwa hubungan antara Kondisi Kerja terhadap Motivasi Pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang adalah kuat.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,510 atau 51%. Artinya pengaruh Kondisi Kerja terhadap Motivasi di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang sebesar 51% dan sisanya sebesar

49% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Nilai F hitung pada penelitian ini adalah 51,000 dengan taraf signifikan 0,000 lebih besar dari perolehan F tabel sebesar 4,04 dan tingkat signifikan sebesar 0,05, artinya hasil H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel motivasi yang dipengaruhi oleh variabel kondisi kerja di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan untuk pimpinan maupun pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang sebagai berikut:

1. Sebaiknya atasan maupun pimpinan agar selalu memperhatikan kondisi kerja pegawainya, karena kondisi kerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Hubungan kerja yang harmonis baik antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan perlu diciptakan sebaik mungkin agar pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan mendapat dukungan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa

saja yang dapat mempengaruhi motivasi Pegawai Negeri Sipil di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. **Jurnal Administrasi Bisnis**. Vol. 44 (01), 178-185.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Rayka Dantyo Prakoso, 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**. Vol. 14 (02), 1-10.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.