

**PENGARUH KONDISI FISIK KERJA DAN KONDISI PSIKOLOGIS
KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH :

**SARI WAHYUNI
NIM. 151310655**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021**

**PENGARUH KONDISI FISIK KERJA DAN KONDISI PSIKOLOGIS
KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

SARI WAHYUNI
NIM. 151310655

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 19 Juni 2021**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



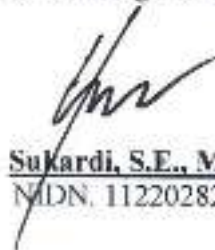
Devi Yasmin, S.E., M.M
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Dedi Hariyanto, S.E., M.M
NIDN. 1113117702

Pembimbing Pembantu



Sukardi, S.E., M.M
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu



Neni Triana M, S.E., M.M
NIDN. 1009028104

Pontianak, 19 Juni 2021

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKLAN



Dedi Hariyanto, S.E., M.M
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Kondisi Fisik Kerja dan Kondisi Psikologis Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Sukardi, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan arahan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah dan Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya yang telah bersedia membantu penulis dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Sarid Husin dan Ibu Meri Marlina tercinta yang telah memberikan dukungan baik materil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga dapat menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
9. Adik-adik Maulidan Al-Bani dan M. Arif Hairi yang selalu memberi semangat dan mendoakan. Semoga kalian menjadi orang yang sukses kelak.
10. Rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.
11. Sahabat-sahabat terbaik Eka Novianti, Novi Tri Utami yang selalu menemani hari-hari mengerjakan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan amal di sisi-Nya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pontianak, 19 Juni 2021

Penulis
Sari Wahyuni
151310655

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya dengan sampel berjumlah 40 orang menggunakan teknik pengumpulan sampel jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan, dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 3,327 + 0,098X_1 + 0,148X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,239, yang menunjukkan bahwa variabel kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja memiliki hubungan yang lemah terhadap variabel motivasi. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,057 yang berarti bahwa 5,70% motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 94,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil pengujian simultan diperoleh nilai F hitung $< F$ tabel yaitu $1,124 < 3,24$ dan signifikansi adalah $0,336 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik kerja (X_1) dan kondisi psikologis kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi (Y). Hasil uji t pengaruh kondisi fisik kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai sig $0,511 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa kondisi fisik kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan hasil uji t pengaruh kondisi psikologis kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai sig $0,268 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa kondisi psikologis kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap motivasi.

Kata Kunci: Kondisi Fisik Kerja, Kondisi Psikologis Kerja, Motivasi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	PENDAHULUAN
A.	Latar Belakang 1
B.	Permasalahan 9
C.	Pembatasan Masalah 9
D.	Tujuan Penelitian 10
E.	Manfaat Penelitian 10
F.	Kerangka Pemikiran 11
G.	Metode Penelitian 14
1.	Jenis Penelitian 14
2.	Teknik Pengumpulan Data 14
3.	Populasi dan Sampel 16
4.	Variabel Penelitian 17
5.	Skala Pengukuran 17
6.	Teknik Analisis Data 18
BAB II	LANDASAN TEORI
A.	Manajemen Sumber Daya Manusia 25
B.	Kondisi Kerja 28
C.	Motivasi Kerja 29
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN
A.	Sejarah Singkat Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya 36

	B. Visi dan Misi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya	37
	C. Struktur Organisasi	37
	D. Hari dan Jam Kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya	63
	E. Upaya-Upaya Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai	64
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Karakteristik Responden	65
	B. Uji Instrumen	69
	1. Uji Validitas	69
	2. Uji Reliabilitas	72
	C. Hasil Uji Asumsi Klasik	73
	1. Uji Normalitas	73
	2. Uji Linieritas	74
	3. Uji Multikolinieritas	76
	D. Analisis Regresi Linier Berganda	77
	E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)	78
	F. Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	79
	G. Uji Simultan (Uji F)	79
	H. Uji Parsial (Uji t)	80
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	82
	B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Pajak Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2017-2019	2
Tabel 1.2 Jumlah PNS dan Tenaga Honorer Menurut Bagian Tahun 2020	3
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019	4
Tabel 1.4 Jenis Pelanggaran Disiplin dan Jenis Sanksi.....	5
Tabel 1.5 Jumlah Sanksi Menurut Jenisnya Tahun 2017-2019	6
Tabel 1.6 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017-2019	7
Tabel 1.7 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert	18
Tabel 1.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	67
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Golongan/Ruang	67
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Penghasilan	68
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan	68
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Fisik Kerja (X_1)	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Psikologis Kerja (X_2).....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y).....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kondisi Fisik Kerja (X_1)	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kondisi Psikologis Kerja (X_2).....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Y)	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Kondisi Fisik Kerja (X_1) dan Motivasi (Y)	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Kondisi Psikologis Kerja (X_2) dan Motivasi (Y)	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)	78

Tabel 4.21 Hasil Uji F	80
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t)	81

DAFTARGAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	86
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kondisi Fisik Kerja (X_1)	91
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kondisi Psikologis Kerja (X_2).....	93
Lampiran 4. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi (Y)	94
Lampiran 5. Data Responden	96
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Fisik Kerja (X_1)	98
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Psikologis Kerja (X_2)	99
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	100
Lampiran 9. Uji Reliabilitas, Uji Normalitas	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah, Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi terdiri atas daerah-daerah kabupaten dan kota. Tiap-tiap daerah tersebut mempunyai hak dan kewajiban mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan pemerintahan tersebut, daerah berhak mengenakan pungutan kepada masyarakat yaitu melalui pajak. Pajak Daerah merupakan suatu pungutan yang wajib dibayarkan penduduk di dalam suatu daerah tertentu kepada pemerintah daerah yang kemudian akan digunakan untuk kepentingan pemerintahan daerah serta juga kepentingan umum.

Untuk meningkatkan kemampuan keuangan daerah dalam melaksanakan otonomi, pemerintah melakukan berbagai kebijakan perpajakan daerah di antaranya dengan menetapkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Pemberian kewenangan dalam pengenaan pajak dan retribusi daerah diharapkan dapat lebih mendorong pemerintah daerah untuk terus berupaya mengoptimalkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), khususnya yang berasal dari pajak daerah dan retribusi daerah.

Penyelenggaraan otonomi daerah dalam kerangka Negara Republik Indonesia, bukan hanya diukur dari jumlah Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang dapat dicapai, tetapi sejauh mana pajak daerah dan retribusi daerah dapat berperan

dalam mengatur perekonomian masyarakat agar dapat bertumbuh kembang, yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya yang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 65 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya, mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengelolaan pajak dan retribusi daerah. Aktivitas yang dilakukan melalui pemungutan pajak dan retribusi di Kabupaten Kubu Raya. Tujuan dari penghimpunan dan pendistribusian hasil pajak dan retribusi tersebut adalah dalam rangka pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat di Kabupaten Kubu Raya. Adapun target dan realisasi pajak daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya
Target dan Realisasi Pajak Daerah Kabupaten Kubu Raya
Tahun 2017-2019

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)
2017	88.945.000.000,00	133.686.725.465,28	66,53
2018	112.177.216.000,00	133.593.217.033,31	83,96
2019	116.095.837.401,01	174.442.230.066,00	66,55

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya (data olahan), 2020

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa target dan realisasi pajak daerah Kabupaten Kubu Raya setiap tahun selalu tercapai hingga melampaui target namun persentase realisasinya mengalami fluktuasi setiap tahun di mana Tahun

2018 naik sebesar 26,20% sedangkan Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 20,74%.

Dalam menjalankan tugas Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya harus memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat. Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya
Jumlah PNS dan Tenaga Honorer Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah PNS	Jumlah Tenaga Honorer	Persentase (%)
1	Kepala Badan	1	-	1,39
2	Sekretaris	1	-	1,39
	a. Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan	5	2	9,72
	b. Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian	2	2	5,56
	c. Sub Bagian Perlengkapan dan Umum	1	1	2,78
3	Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi	1	-	1,39
	a. Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan	3	1	5,56
	b. Sub Bidang Pengendalian Pajak dan Retribusi	6	1	9,72
	c. Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan	1	1	2,78
4	Bidang Pajak Lainnya	1	-	1,39
	a. Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi	4	5	12,50
	b. Sub Bidang Penetapan	1	1	2,78
	c. Sub Penagihan dan Keberatan	8	9	23,61
5	Bidang PBB dan BPHTB	1	-	1,39
	a. Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi	2	1	4,17
	b. Sub Bidang Validasi dan Verifikasi	1	5	8,33
	c. Sub Bidang Penagihan dan Keberatan	1	3	5,56
Jumlah		40	32	100,00

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya (data olahan), 2020

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa sebagian besar PNS bekerja di Sub Bagian Penagihan dan Keberatan dengan persentase 20,00%, dan sebagian besar tenaga

honorar juga bekerja di Sub Bagian Penagihan dan Keberatan dengan persentase sebesar 28,12%.

Kepala Badan berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HKxJP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	243	41	9.963	91	196	14	301	3,02
2018	264	40	10.560	118	175	-	293	2,77
2019	264	40	10.560	148	304	-	452	4,28

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya (data olahan), 2020

Menghitung tingkat rata-rata absen atau ketidakhadiran adalah dengan rumus di bawah ini:

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

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya berfluktuasi setiap tahun. Pada Tahun 2018 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 8,28%, kemudian Tahun 2019 terjadi peningkatan sebesar 54,51% dari tahun sebelumnya. Ini menunjukkan adanya indikasi kondisi kerja

yang tidak baik. Menurut Mangkunegara (2017:108) : “ Keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan kerja.” Untuk itu kondisi psikologis kerja ini menjadi penting untuk diperhatikan agar pegawai dapat memaksimalkan kerjanya.

Berbagai aturan atau norma telah ditetapkan dalam menciptakan kedisiplinan pegawai. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran sebagaimana yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Berikut ini dapat dilihat jenis pelanggaran disiplin dan sanksi yang ditetapkan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya:

Tabel 1.4
Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya
Jenis Pelanggaran Disiplin dan Jenis Sanksi

No	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jenis Sanksi
1	Pelanggaran disiplin rendah	Teguran lisan Teguran tertulis : a. Surat Peringatan Satu b. Surat Peringatan Dua c. Surat Peringatan Tiga
2	Pelanggaran disiplin sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala Penundaan kenaikan pangkat Penurunan pangkat
3	Pelanggaran disiplin berat	Pembebasan dari jabatan Pemberhentian dengan hormat Pemberhentian tidak dengan hormat

Sumber : Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya akan memberikan sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Semua pelanggaran tersebut masing-masing memiliki sanksi yang berbeda-beda sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Adapun jumlah sanksi menurut jenisnya yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Sanksi Menurut Jenisnya
Tahun 2017-2019

Tahun	Sanksi Menurut Jenisnya			Jumlah Sanksi
	SP 1	SP 2	SP 3	
2017	-	-	-	-
2018	-	-	-	-
2019	1	1	1	3

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya (data olahan), 2020

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat penerima Surat Peringatan hanya terdapat pada Tahun 2019 saja. Dari hasil wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya, diketahui Surat Peringatan diberikan kepada pegawai yang sering tidak masuk kerja. Dalam hal ini ada pegawai yang sudah mendapatkan Surat Peringatan Tiga (SP 3).

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2017-2019 bisa dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1.6
Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai	Naik/Turun (%)
2017	39	85,32	-
2018	38	85,56	0,28
2019	38	85,69	0,15

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya (data olahan), 2020

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan setiap tahun. Pada Tahun 2018 naik sebesar 0,28% dan Tahun 2019 mengalami kenaikan lagi sebesar 0,15%.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya diketahui bahwa bangunan kantor tersebut terdiri dari 2 lantai dan di dalamnya terdapat empat bidang. Akan tetapi, tidak semua bidang kerja memiliki ruang kerjanya masing-masing, dikarenakan luas bangunan gedung yang tidak begitu besar, sehingga para pegawai dari bidang yang berbeda harus bekerja dalam satu ruangan dengan jarak yang berdekatan.

Lantai 1 di kantor tersebut memiliki luas ruangan sebesar 400m² yang terdiri dari 3 ruangan kerja sebagai berikut:

1. Ruangan pertama dengan luas 50 m² diisi oleh Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan), yang ini ditempati oleh 5 orang pegawai.
2. Ruangan kedua dengan luas 150 m² diisi oleh Bidang Pajak Lainnya. yang 14 orang pegawai.
3. Ruangan ketiga dengan luas 200 m² diisi oleh Bidang BPHTP (Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan) dan Bidang Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi yang ditempati 20 orang pegawai.

Lantai 2 dengan luas ruangan 49m² terdiri dari dua ruangan, yaitu ruang untuk Bidang Sekretariat yang ditempati 14 orang pegawai dan ruang untuk Kepala Badan. Luas standar untuk per orang yaitu 2m², hal ini masih termasuk dalam kategori standar kenyamanan ruang kerja. Namun, dikarenakan banyaknya perabotan seperti meja, kursi, lemari arsip, serta tata letak perabotan kerja yang kurang baik menyebabkan ruangan tersebut menjadi sempit dan ruang gerak untuk para pegawai pun terbatas. Hal ini sesuai dengan pendapat Suwardi dan Daryanto (2018:212) : “Kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan”.

Selain itu hasil wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian menyatakan bahwa kondisi fisik kerja di kantor ini memang masih belum memadai untuk bekerja, dikarenakan ruangan kerja yang sempit sehingga menyebabkan ruang gerak pegawai terbatas. Selain itu penggunaan *Air Conditioner* (AC) kurang maksimal, karena masih adanya ruangan yang terbuka sehingga sirkulasi udara menjadi kurang baik dan suhu pada ruangan tersebut terasa panas. Pada ruangan yang tertutup pencahayaannya masih kurang baik, karena jumlah lampu yang sedikit sehingga pegawai yang memiliki posisi kerja di sudut ruangan hanya mendapatkan sedikit cahaya.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:222):

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah

berada di tempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Busro (2017:305) : “Ketika lingkungan kerja baik maka motivasi kerja juga akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kondisi Fisik Kerja Dan Kondisi Psikologis Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah Kondisi Fisik Kerja dan Kondisi Psikologis Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya?

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah tidak melebar maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kondisi fisik kerja dibatasi pada:
 - a. Penerangan (cahaya)
 - b. Kondisi suara
 - c. Warna
 - d. Musik
 - e. Temperatur dan kelembaban

2. Kondisi psikologis kerja dibatasi pada:
 - a. Bosan kerja
 - b. Kelelahan kerja
3. Motivasi dibatasi pada:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan pengembangan diri

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya sumber daya manusia yang telah dipelajari selama masa perkuliahan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir, khususnya dalam upaya memahami kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja serta motivasi pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberi informasi dan bahan masukan yang berguna bagi instansi dan pegawai dalam kaitannya dengan kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja serta motivasi pegawai.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain khususnya pada permasalahan serupa.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2017:105) kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kondisi fisik kerja mencakup:

1. Penerangan (cahaya)

Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus yang akut.

2. Kondisi suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

3. Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

4. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

5. Temperatur dan kelembaban

Temperatur dan Kelembaban dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik dan emosi. Temperatur antara 73 °F sampai 77 °F cocok untuk ruang kerja dengan kelembaban antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:107) : “Kondisi Psikologis kerja yang dimaksud adalah perasaan bosan dan keletihan. Hal ini dapat disebabkan pekerjaan yang monoton atau aktivitas yang tidak disukai”. Menurut Mangkunegara (2017:107-108) kondisi psikologis kerja terdiri dari:

1. Bosan kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan rasa tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

2. Keletihan Kerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja, sedangkan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatkan kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan kerja.

Kondalkar (2007) dalam Hamali (2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai : “Hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan”. Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi dalam Edison, dkk (2017:181) disajikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

- a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
- b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

- a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
- b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
- c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
- d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai

- a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
- b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
- c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.

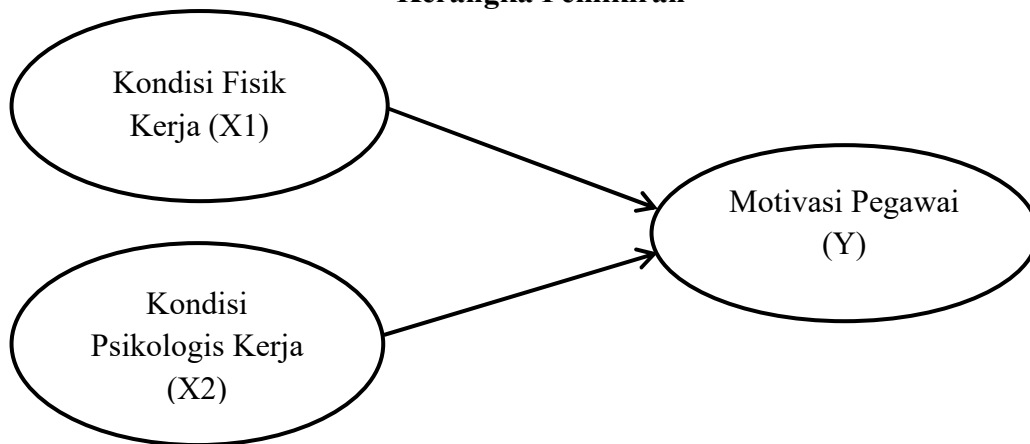
4. Kebutuhan harga diri
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
 - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Kebutuhan pengembangan diri
 - a. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kondisi fisik kerja dan motivasi antara lain:

1. Rejeki (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman”, menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai di SD Negeri Sinduadi Timur Sleman.
2. Uneputty, dkk (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Tenaga Kefarmasian PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Manado)”, menyimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2011:11) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Metode penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Kondisi Fisik Kerja (X1) dan Kondisi Psikologis Kerja (X2) dengan Motivasi Pegawai (Y).

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu:

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) Observasi

Siregar (2017:42) : “Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian”. Observasi dalam penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya, untuk melihat kondisi fisik kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) : “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”. Penulis mewawancarai Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja.

3) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner disebarakan kepada semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang

ada di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang diperoleh dari Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya antara lain adalah: data target dan realisasi pajak daerah, data jumlah pegawai menurut bagian, data absensi pegawai dan data prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) : “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 Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya Pada Tahun 2020 yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Sugiyono (2017:118) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2020 yang berjumlah 40 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah

sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:61) : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:61) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kondisi Fisik Kerja (X1) dan Kondisi Psikologis Kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:61) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:133) : “Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila

digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:134): “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Untuk jawaban dalam penelitian ini memiliki skor berdasarkan skala likert dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut ini:

Tabel 1.7
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan mengkolerasikan skor tiap butir pertanyaan dalam kuesioner menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2017:77) suatu instrumen dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar 1992: Soegiyono 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ($\alpha : n - 2$) $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai $sig \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach's*. Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) :

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Sujarweni (2014:55) syarat pengambilan keputusan untuk uji normalitas sebagai berikut :

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika $\text{sig. deviation from linearity} > 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.
- b) Jika $\text{sig. deviation from linearity} \leq 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) : “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*. Menurut Ghozali (2016:103-104): “Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) :

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Motivasi

X₁ = Kondisi Fisik Kerja

X₂ = Kondisi Psikologis Kerja

a dan b₁ serta b₂ = Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut Siregar (2017:351) : “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X₁ dan X₂ terhadap nilai variabel Y”. Metode yang digunakan untuk menganalisis koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini adalah metode *product moment*.

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8
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. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338) : “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)”. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Siregar (2017:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (motivasi).

Langkah – langkah uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja terhadap variabel motivasi Pegawai

Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi
Daerah Kabupaten Kubu Raya.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja terhadap variabel motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

2) Menentukan taraf signifikan α . Taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$

3) Kaidah Pengujian

Jika : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

g. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji-t) digunakan untuk melihat pengaruh parsial dari masing masing variabel bebas kondisi fisik kerja (X_1) dan kondisi psikologis kerja (X_2) terhadap variabel terikat motivasi (Y).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh kondisi fisik kerja (X_1) secara parsial terhadap motivasi (Y) Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel kondisi fisik kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan

Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel kondisi fisik kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

2) Pengaruh kondisi psikologis kerja (X_2) secara parsial terhadap motivasi (Y) Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

$H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel kondisi psikologis kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel kondisi psikologis kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

Kaidah pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 36-44 tahun, mayoritas berpendidikan Sarjana (S1), memiliki masa kerja 2-11 tahun, memiliki Golongan/Ruang (III/a), memiliki penghasilan Rp. 3.300.000,00 – Rp. 3.999.999,00 per bulan, sudah kawin dan memiliki jumlah tanggungan 2 orang.
2. Persamaan regresi berganda $Y = 3,327 + 0,098X_1 + 0,148X_2$.
3. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,239 artinya variabel kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja memiliki hubungan yang lemah terhadap variabel motivasi. Sedangkan untuk hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (Y) dipengaruhi sebesar 5,70% oleh variabel kondisi fisik kerja (X_1) dan kondisi psikologis kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 94,30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
4. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,124 < 3,24$), dan nilai signifikansi $0,336 > 0,05$. Hal ini artinya kondisi fisik kerja dan kondisi psikologis kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

5. Hasil uji t pengaruh kondisi fisik kerja secara parsial terhadap motivasi diketahui nilai signifikansi $0,511 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya kondisi fisik kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.
6. Hasil uji t pengaruh kondisi psikologis kerja secara parsial terhadap motivasi diketahui nilai signifikansi $0,268 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya kondisi psikologis kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya.

B. Saran

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis menyajikan berbagai saran sebagai berikut:

1. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya disarankan untuk tetap memberikan perhatian pada aspek lingkungan kerja khususnya pada kondisi fisik kerja dengan memperhatikan penerangan di ruang kerja dan penentuan warna pada ruang kerja pegawai.
2. Bagi instansi, disarankan supaya dapat menyediakan media musik untuk didengarkan pada jam kerja. Hal ini akan berdampak positif terhadap motivasi kerja pegawai dan bisa mengurangi rasa lelah dalam bekerja.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk terus melakukan penelitian ini terkait lingkungan kerja untuk menguji variabel lain yang mungkin mempengaruhi motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Komariyah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, CAPS. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Edisi keempat, PT Refika Aditama, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Alfabeta. Bandung.
- Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 65 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rejeki, Sri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman*. Jurnal Manajemen, Vol. 4 (1), 49-62.
- Simamora, Hendry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPI. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- . 2011. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan METODE R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Cetakan Pertama, Pustaka Baru Press. Yogyakarta.

- Suwardi, dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Cetakan I, Gava Media Anggota IKAPI DIY, Yogyakarta.
- Sudaryo Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
- Uneputty, Jonly Piere, Masruchin, Djoharsyah. (2017). *Pengaruh Kondisi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kefarmasian PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Manado)*. Jurnal Ilmiah Farmasi, Vol. 6 (4), 266-274.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kondisi Fisik Kerja dan Kondisi Psikologis Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya

Dengan ini saya sampaikan daftar pertanyaan kepada anda, saya mohon bantuannya dalam memberikan keterangan dengan menjawab pertanyaan yang diajukan. Hasil dari jawaban ini akan saya gunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kondisi Fisik Kerja dan Kondisi Psikologis Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kubu Raya"**. Oleh karena itu saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Peneliti

Nama : Sari Wahyuni
 NIM : 151310655
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Program Studi : Manajemen
 Universitas : Universitas Muhammadiyah Pontianak

II. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi saudara/i, berdasarkan keterangan sebagai berikut:

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

2. Mohon anda mengisi sesuai yang anda rasakan karena hal ini akan sangat membantu peneliti dalam memperoleh data yang akurat.
3. Hasil survei digunakan untuk bahan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian program sarjana (S1)

III. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Pendidikan Terakhir :
- Masa Kerja :
- Golongan/Ruang :
- Penghasilan Per Bulan :
- Status Perkawinan :
- Jumlah Tanggungan :
- Nomor Telepon :

IV. Kuesioner Kondisi Fisik Kerja

Daftar Kuesioner Kondisi Fisik Kerja (X1)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Penerangan (Cahaya)						
1.	Cahaya lampu di ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja.					
2.	Penerangan di ruang kerja saya tidak menyilaukan.					
3.	Penerangan di ruang kerja saya sudah memadai.					
Kondisi Suara						
4.	Tempat kerja saya jauh dari suara bising.					
5.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena tidak ada suara bising.					
Warna						
6.	Warna ruang kerja saya membuat saya bersemangat dalam bekerja.					
7.	Warna ruang kerja saya membuat saya merasa nyaman.					
8.	Saya menyukai warna ruangan kerja saya.					

Musik						
9.	Saya diperbolehkan bekerja sambil mendengarkan musik.					
10.	Bekerja sambil mendengarkan musik membuat saya bersemangat.					
11.	Selalu ada suara musik yang mengiringi saya untuk bekerja.					
Temperatur dan Kelembaban						
12.	Temperatur di ruang kerja saya memberi rasa nyaman dalam bekerja.					
13.	Temperatur di ruang kerja saya tidak mengganggu kesehatan saya.					
14.	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja.					
15.	Kelembaban udara di ruang kerja saya tidak membuat saya sakit.					

V. Kuesioner Kondisi Psikologis Kerja

Daftar Kuesioner Kondisi Psikologis Kerja (X2)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Bosan Kerja						
1.	Melakukan pekerjaan yang sama tidak membuat saya bosan.					
2.	Saya selalu mempunyai cara untuk menghindari kebosanan.					
Keletihan Kerja						
3.	Saya tidak pernah merasakan lelah dalam bekerja.					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak pernah membuat saya terlalu lelah.					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak terlalu berat.					

VI. Kuesioner Motivasi

Daftar Kuesioner Motivasi (Y)

No	Daftar Pertanyaan	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 mendapat program pensiun.					
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 membeda-bedakan pegawai dan semuanya mendapat perhatian yang sama.					
Kebutuhan Harga Diri						
10.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawai dengan baik.					
11.	Pimpinan saya selalu berlaku sopan terhadap pegawai.					
12.	Pimpinan sangat menghargai					

	prestasi yang didapatkan pegawainya.					
Kebutuhan Pengembangan Diri						
13.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk mengembangkan diri.					
14.	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya.					

Tabulasi Kuesioner																	
Resp	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10	X1-11	X1-12	X1-13	X1-14	X1-15	Total X1	Rata-Rata
1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	67	4,47
2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	5	5	5	4	66	4,40
3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	65	4,33
4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	62	4,13
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48	3,20
6	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	58	3,87
7	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	59	3,93
8	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	60	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
10	5	4	5	4	5	4	5	4	1	3	1	4	4	4	4	57	3,80
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
12	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	63	4,20
13	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	64	4,27
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	58	3,87
15	4	4	4	4	5	4	5	4	2	1	3	4	5	4	4	57	3,80
16	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65	4,33
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	63	4,20
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	59	3,93
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	63	4,20
20	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	58	3,87
21	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	61	4,07
22	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	59	3,93
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66	4,40

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Kondisi Fisik Kerja (X₁)
(Lanjutan)

24	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	64	4,27
25	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	57	3,80
26	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	60	4,00
27	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	61	4,07
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
29	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	63	4,20
30	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	58	3,87
31	5	5	5	4	5	4	4	4	1	3	3	4	4	4	5	60	4,00
32	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	61	4,07
33	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	65	4,33
34	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	5	4	4	4	52	3,47
35	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	63	4,20
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
37	4	4	5	5	5	3	1	2	5	5	5	4	4	3	3	58	3,87
38	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	63	4,20
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	59	3,93
40	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	62	4,13

Lampiran 3

**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Kondisi Psikologis Kerja (X₂)**

Tabulasi Kuesioner							
Resp	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	Total X2	Rata-Rata
1	5	5	4	4	4	22	4,40
2	4	4	4	4	4	20	4,00
3	4	4	4	3	4	19	3,80
4	4	4	4	4	3	19	3,80
5	3	3	3	3	3	15	3,00
6	5	4	4	4	4	21	4,20
7	4	4	4	4	4	20	4,00
8	3	4	4	4	4	19	3,80
9	3	5	3	4	4	19	3,80
10	5	4	4	4	4	21	4,20
11	4	4	3	4	4	19	3,80
12	4	4	5	4	5	22	4,40
13	4	4	3	4	4	19	3,80
14	4	4	4	4	4	20	4,00
15	4	4	4	4	4	20	4,00
16	4	4	5	4	4	21	4,20
17	5	4	5	4	4	22	4,40
18	5	5	5	4	4	23	4,60
19	4	4	4	5	4	21	4,20
20	4	4	5	4	4	21	4,20
21	4	4	3	4	4	19	3,80
22	4	4	4	4	4	20	4,00
23	5	4	4	4	4	21	4,20
24	4	4	4	3	4	19	3,80
25	4	4	4	4	4	20	4,00
26	4	4	4	4	4	20	4,00
27	3	4	3	4	4	18	3,60
28	4	4	4	4	4	20	4,00
29	4	4	3	4	4	19	3,80
30	3	4	3	4	4	18	3,60
31	4	4	3	4	4	19	3,80
32	4	4	3	4	4	19	3,80
33	4	4	3	4	4	19	3,80
34	3	4	4	4	4	19	3,80
35	4	4	3	3	4	18	3,60
36	3	4	2	2	4	15	3,00
37	4	4	2	4	4	18	3,60
38	4	4	4	4	4	20	4,00
39	5	4	4	4	4	21	4,20
40	5	4	4	4	4	21	4,20

Lampiran 4

**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Motivasi (Y)**

Tabulasi Kuesioner																
Resp	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10	Y-11	Y-12	Y-13	Y-14	Total Y	Rata-Rata
1	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	61	4,36
2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	63	4,50
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	49	3,50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4,14
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4,07
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	60	4,29
9	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	60	4,29
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	59	4,21
11	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,29
12	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	64	4,57
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63	4,50
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4,21
15	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	64	4,57
16	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	65	4,64
17	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	61	4,36
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	64	4,57
19	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	63	4,50
20	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	65	4,64

**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Motivasi (Y)
(Lanjutan)**

Lampiran 5

21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4,14
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4,21
23	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	63	4,50
24	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	61	4,36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00
26	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	61	4,36
27	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,29
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59	4,21
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4,14
31	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,29
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4,14
33	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,29
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00
35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4,14
36	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,29
37	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	67	4,79
38	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4,14
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	60	4,29
40	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	61	4,36

Data Responden

No.	Nama	L/P	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Golongan/Ruang	Penghasilan Rata-Rata	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Supriaji	L	54	S2	32	(IV/c)	Rp. 7.300.000	Kawin	2
2	Gatot Hendrotomo	L	51	S2	29	(IV/b)	Rp. 6.600.000	Kawin	2
3	Jaini	L	57	S2	34	(IV/b)	Rp. 6.800.000	Kawin	2
4	Utang Muhtar	L	56	S1	29	(IV/a)	Rp. 5.200.000	Kawin	2
5	Fladona Rizola	L	58	S2	38	(IV/a)	Rp. 6.500.000	Kawin	3
6	Azmi	L	50	S1	20	(IV/a)	Rp. 5.800.000	Kawin	2
7	Fitri Sriwardani	P	48	S1	21	(III/d)	Rp. 4.300.000	Kawin	1
8	Liana	P	51	S1	22	(III/d)	Rp. 4.300.000	Tidak Kawin	0
9	Rini Ismayati	P	45	S1	20	(III/d)	Rp. 4.300.000	Tidak Kawin	0
10	Sagi	L	54	S1	31	(III/d)	Rp. 5.800.000	Kawin	2
11	Edi Suparno	L	57	S1	30	(III/d)	Rp. 4.600.000	Tidak Kawin	0
12	Sri Ratnaningsih	P	44	S1	20	(IV/a)	Rp. 5.100.000	Kawin	2
13	Sudarmedhi	L	50	S1	27	(III/d)	Rp. 5.100.000	Kawin	3
14	Gusti Maulana	L	50	S1	15	(III/c)	Rp. 4.400.000	Kawin	2
15	Wiwik Widya Astuti	P	39	S2	12	(III/c)	Rp. 3.900.000	Kawin	3
16	Andre Maesa	L	36	S1	12	(III/c)	Rp. 3.200.000	Kawin	1
17	Ubertus	L	50	S1	17	(III/c)	Rp. 4.500.000	Kawin	3
18	Susi Mardiaty	P	45	S1	22	(III/c)	Rp. 4.100.000	Kawin	2
19	Abdul Hakim Hutasuhut	L	37	S2	10	(III/c)	Rp. 4.200.000	Kawin	3
20	Suratmi	P	58	SLTA	35	(III/b)	Rp. 3.900.000	Tidak Kawin	0
21	M. Said	L	58	SLTA	31	(III/b)	Rp. 4.800.000	Kawin	3
22	Nirmala Krishna Dewi	P	29	S2	9	(III/b)	Rp. 3.900.000	Kawin	3

23	Syamsul Hidayat	L	58	SLTA	37	(III/b)	Rp. 4.200.000	Kawin	2
24	Purnama	L	28	D4	5	(III/b)	Rp. 3.800.000	Kawin	3
25	Benny Trianto	L	40	S1	5	(III/b)	Rp. 3.400.000	Kawin	3
26	Susanti	P	40	D4	5	(III/b)	Rp. 3.400.000	Kawin	3
27	Amrul Kahfi	L	27	D4	4	(III/b)	Rp. 3.700.000	Kawin	2
28	Elsi Farida	P	44	S1	10	(III/a)	Rp. 3.200.000	Kawin	1
29	Meri Kuswanto	L	34	S2	10	(III/a)	Rp. 3.500.000	Kawin	2
30	Rina Adrianti	P	37	S2	11	(III/a)	Rp. 3.500.000	Kawin	2
31	Sukriansyah	L	48	D3	21	(III/a)	Rp. 3.400.000	Tidak Kawin	0
32	Sri Rahayu Dwi Yanti	P	39	D3	10	(III/a)	Rp. 2.900.000	Tidak Kawin	0
33	Makiawati	P	48	S1	8	(III/a)	Rp. 3.500.000	Kawin	3
34	Rita Ria	P	48	S1	8	(III/a)	Rp. 3.500.000	Kawin	3
35	Zahara	P	42	S1	2	(III/a)	Rp. 3.200.000	Kawin	2
36	Randy	L	32	S1	2	(III/a)	Rp. 3.200.000	Kawin	2
37	Suparman	L	55	SMA	30	(II/d)	Rp. 3.500.000	Kawin	1
38	Sushestikarchiptiani	P	37	D3	2	(III/c)	Rp. 2.600.000	Kawin	2
39	Yulius Nerex	L	31	D3	2	(III/c)	Rp. 2.800.000	Kawin	1
40	Tisna Praviandi	L	40	SMA	11	(III/c)	Rp. 3.200.000	Kawin	2

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Fisik Kerja (X₁)

		Correlations															Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.611**	.542**	.326	.372**	.279*	.321*	.301	-.156	.013	-.225	.216	.037	.235	.262**	.326**
	Sig. (2-tailed)		.002	.009	.055	.013	.017	.043	.063	.206	.915	.163	.180	.830	.174	.007	.021
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.611**	1	.492**	.322	.492**	.423**	.284	.415**	-.175	.075	-.054	.224	.054	.263	.184	.332**
	Sig. (2-tailed)			.004	.059	.001	.007	.026	.003	.479	.827	.771	.166	.742	.107	.256	.020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.540**	.492**	1	.342	.492**	.382*	.172	.213	.205	.120	-.125	.220	.129	.112	.263	.401**
	Sig. (2-tailed)				.223	.001	.102	.376	.181	.376	.578	.435	.164	.426	.471	.102	.022
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.326	.322	.342	1	.292	.474**	.027	.112	-.171	.229	.172	.174**	.122	.202	.173	.370**
	Sig. (2-tailed)					.073	.006	.657	.492	.456	.125	.293	.204	.448	.095	.449	.020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.372**	.492**	.492**	.322	1	.621**	.127	.061	-.168	.047	-.064	.228	.225	.117	.216	.358**
	Sig. (2-tailed)						.002	.275	.602	.549	.775	.672	.164	.153	.471	.320	.011
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.376**	.421**	.362**	.429**	.621**	1	.756**	.032**	.262	.028	.025	.210	.487**	.032**	.491**	.388**
	Sig. (2-tailed)							.000	.001	.571	.921	.873	.251	.021	.002	.001	.020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.321*	.284	.377	.072	.172	.255**	1	.642**	.211	.210	.292	.209	.320**	.011**	.397**	.456**
	Sig. (2-tailed)				.853	.203	.009		.001	.251	.144	.083	.126	.038	.001	.011	.022
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.322	.415**	.216	.312	.041	.535**	.343**	1	-.156	.025	-.181	.263	.125	.415**	.449**	.311**
	Sig. (2-tailed)				.120	.001	.009	.020		.327	.831	.292	.221	.228	.001	.021	.021
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Kendall's Tau-B	-.102	-.112	.072	.124	-.070	-.002	-.076	-.110	1	.205**	.200**	-.075	.205	.020	-.002	.004
	Sig. (2-tailed)				.100	.921	.995	.385	.285		.040	.040	.695	.040	.920	.999	.999
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Kendall's Tau-B	.102	.112	-.072	-.124	.070	.002	.076	.110	-.205**	1	.200**	.075	.020	-.002	-.004	-.004
	Sig. (2-tailed)				.100	.921	.995	.385	.285		.040	.040	.695	.040	.920	.999	.999
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	-.205**	-.200**	-.075	-.124	-.070	-.002	-.076	-.110	.205**	1	.170	.140	.110	-.176	.000	.000
	Sig. (2-tailed)				.100	.921	.995	.385	.285			.040	.040	.695	.040	.920	.999
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	.205**	.200**	.075	.124	.070	.002	.076	.110	-.205**	.205**	1	.170	.140	.110	-.176	.000
	Sig. (2-tailed)				.100	.921	.995	.385	.285				.040	.040	.695	.040	.920
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	.102	.112	-.072	-.124	.070	.002	.076	.110	-.205**	.200**	.075	1	.205	.020	-.002	.004
	Sig. (2-tailed)				.100	.921	.995	.385	.285		.040	.040		.040	.920	.999	.999
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.14	Kendall's Tau-B	.102	.112	-.072	-.124	.070	.002	.076	.110	-.205**	.200**	.075	.205	1	.205	.020	.004
	Sig. (2-tailed)				.100	.921	.995	.385	.285		.040	.040			.040	.920	.999
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.15	Kendall's Tau-B	.102	.112	-.072	-.124	.070	.002	.076	.110	-.205**	.200**	.075	.205	.205	1	.205	.004
	Sig. (2-tailed)				.100	.921	.995	.385	.285		.040	.040				.040	.920
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Korrelasi signifikan pada tingkat kepercayaan 0,05 (2-tailed).
 * Korrelasi signifikan pada tingkat kepercayaan 0,10 (2-tailed).

**Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi
Psikologis Kerja (X₂)**

Lampiran 7

		Correlations					
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Totalx2
x2.1	Pearson Correlation	1	,255	,456**	,279	,154	,747**
	Sig. (2-tailed)		,112	,003	,081	,344	,000
	N	40	40	40	40	40	40
x2.2	Pearson Correlation	,255	1	,167	,219	,308	,484**
	Sig. (2-tailed)	,112		,302	,175	,053	,002
	N	40	40	40	40	40	40
x2.3	Pearson Correlation	,456**	,167	1	,341*	,213	,801**
	Sig. (2-tailed)	,003	,302		,031	,186	,000
	N	40	40	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	,279	,219	,341*	1	,175	,621**
	Sig. (2-tailed)	,081	,175	,031		,279	,000
	N	40	40	40	40	40	40
x2.5	Pearson Correlation	,154	,308	,213	,175	1	,437**
	Sig. (2-tailed)	,344	,053	,186	,279		,005
	N	40	40	40	40	40	40
Totalx2	Pearson Correlation	,747**	,484**	,801**	,621**	,437**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,005	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 8

		Correlations														
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	Total ^a
y1	Pearson Correlation	1	,749**	-,041	,115	,227	,117	,227	,013	,254	,086	,308	,037	,361*	,087	,452**
	Sig. (2-tailed)		,000	,801	,480	,159	,470	,159	,937	,114	,596	,053	,822	,022	,552	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	,749**	1	-,158	,227	,451**	,244	,451**	,141	,379*	-,047	,168	,159	,477**	,226	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000		,329	,159	,003	,129	,003	,384	,016	,776	,300	,329	,002	,160	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	-,041	-,158	1	,457**	,247	,232	,142	,409**	-,194	,386*	,236	,366*	,081	,061	,419**
	Sig. (2-tailed)	,801	,329		,003	,125	,150	,393	,009	,231	,014	,143	,020	,618	,711	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	,115	,227	,457**	1	,599**	,236	,198	,449**	,109	,160	-,025	,186	-,013	-,087	,481**
	Sig. (2-tailed)	,480	,159	,003		,000	,143	,221	,004	,502	,323	,878	,251	,937	,595	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	,227	,451**	,247	,599**	1	,463**	,298	,333*	-,003	,042	,225	,186	,194	,145	,580**
	Sig. (2-tailed)	,159	,003	,125	,000		,003	,062	,036	,986	,799	,162	,251	,231	,374	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y6	Pearson Correlation	,117	,244	,232	,236	,463**	1	,463**	,289	,264	,128	,227	,235	,161	,285	,561**
	Sig. (2-tailed)	,470	,129	,150	,143	,003		,003	,061	,100	,432	,159	,144	,321	,065	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y7	Pearson Correlation	,227	,451**	,142	,198	,298	,463**	1	,563**	,558**	,279	,350*	,404**	,401*	,491**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,159	,003	,393	,221	,062	,003		,000	,000	,081	,027	,010	,010	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y8	Pearson Correlation	,013	,141	,409**	,449**	,333*	,289	,563**	1	,372*	,191	,172	,350*	,059	,132	,580**
	Sig. (2-tailed)	,937	,384	,003	,062	,036	,061	,000		,213	,739	,303	,027	,717	,215	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y9	Pearson Correlation	,254	,379*	-,047	,129	,003	,384	,016	,776	1	,047	,353*	,030	,473**	,230*	,520**
	Sig. (2-tailed)	,114	,016	,801	,470	,937	,114	,937	,776		,426	,112	,030	,004	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y10	Pearson Correlation	,086	-,047	,386*	,129	,003	,384	,016	,776	,047	1	,362	,235	,214	,240*	,475**
	Sig. (2-tailed)	,596	,776	,014	,470	,937	,114	,937	,776	,776	,426		,285	,104	,030	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y11	Pearson Correlation	,308	,168	,366*	-,087	,225	,231	,386*	,231	,350*	,047	1	,637**	,513**	,627**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,053	,300	,020	,618	,251	,393	,009	,231	,027	,027	,010		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y12	Pearson Correlation	,037	,159	,366*	,186	,194	,145	,580**	,059	,132	,350*	,059	1	,384*	,627**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,822	,329	,002	,937	,251	,937	,000	,986	,878	,799	,878	,799		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y13	Pearson Correlation	,361*	,477**	,081	-,061	,145	,580**	,059	,132	,350*	,059	,132	,350*	1	,600**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,022	,003	,618	,618	,251	,000	,986	,878	,799	,878	,799	,878	,799		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y14	Pearson Correlation	,087	,226	,061	-,087	,145	,580**	,059	,132	,350*	,059	,132	,350*	,059	1	,923**
	Sig. (2-tailed)	,552	,160	,711	,595	,251	,000	,986	,878	,799	,878	,799	,878	,799		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total ^a	Pearson Correlation	,452**	,576**	,419**	,481**	,580**	,561**	,748**	,580**	,500**	,426**	,314**	,643**	,580**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 9

A. Uji Reliabilitas

1. Kondisi Fisik Kerja (X1)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,746	,786	15

2. Kondisi Psikologis Kerja (X2)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,617	,633	5

3. Motivasi (Y)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,828	,829	14

B. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,25055672
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,106
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

C. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,327	,681		4,882	,000		
	Kondisi Fisik Kerja	,098	,147	,110	,663	,511	,931	1,074
	Kondisi Psikologis Kerja	,148	,131	,186	1,124	,268	,931	1,074

a. Dependent Variable: Motivasi

D. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kondisi Fisik Kerja	Between Groups	(Combined)	,668	13	,051	,693	,753
		Linearity	,065	1	,065	,878	,357
		Deviation from Linearity	,603	12	,050	,677	,757
	Within Groups		1,929	26	,074		
	Total		2,597	39			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kondisi Psikologis Kerja	Between Groups	(Combined)	,286	6	,048	,679	,667
		Linearity	,120	1	,120	1,708	,200
		Deviation from Linearity	,166	5	,033	,474	,793
	Within Groups		2,312	33	,070		
	Total		2,597	39			

E. Regresi Linier Berganda & Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,327	,681		4,882	,000
	Kondisi Fisik Kerja (X1)	,098	,147	,110	,663	,511
	Kondisi Psikologis Kerja (X2)	,148	,131	,186	1,124	,268

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

F. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,149	2	,074	1,124	,336 ^b
	Residual	2,448	37	,066		
	Total	2,597	39			

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kondisi Psikologis Kerja (X2), Kondisi Fisik Kerja (X1)

G. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,239 ^a	,057	,006	,25724	,057	1,124	2	37	,336

a. Predictors: (Constant), Kondisi Psikologis Kerja, Kondisi Fisik Kerja