

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN,
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
ACEH UTARA**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

**ZAMHURI
NIM. 014918067**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2011**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

JUDUL TAPM : MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
PERHUBUNGAN, PARIWISATA DAN
KEBUDAYAAN ACEH UTARA

NAMA : ZAMHURI

NIM : 014918067

PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

HARI/TANGGAL : MINGGU, 16 OKTOBER 2011

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Ir. Agussabti, M. Si
NIP. 19680408 199303 1 004

Pembimbing II



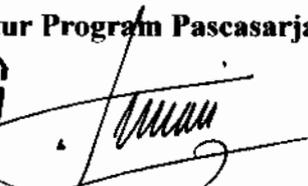
Dr. I Gusti Kt. Agung Ulupui, SE, M.Si, Ak
NIP. 132 055 445

Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP **Direktur Program Pascasarjana**



Dra. Susanti, M. Si
NIP. 19671214 199303 2 002 (PPs)

Suciati, Ph. D
NIP. 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

PENGESAHAN

Nama : Zamhuri
NIM : 014918067
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan,
Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana, Universitas Terbuka pada :

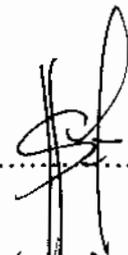
Hari/ tanggal : Minggu, 16 Oktober 2011

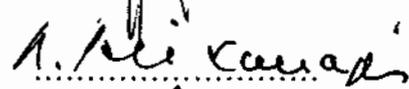
Waktu : 17.30 s/d 19.30 WIB

dan telah dinyatakan LULUS/~~TIDAK LULUS~~

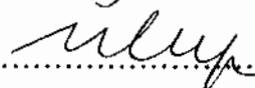
PANITIA PENGUJI TAPM

1. **Ketua Komisi Penguji**
Dr. Sofjan Aripin
2. **Penguji Ahli**
Prop. A. Aziz Sanapiah, MPA
3. **Pembimbing I**
Dr. Ir. Agussabti, M. Si
4. **Pembimbing II**
Dr. I Gusti Kt. Agung Ulupui, SE, M.Si, Ak









**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara” adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 13 Juni 2011

Saya yang menyatakan,



Zamhuri
Z a m h u r i
NIM. 014918067

ABSTRAK**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN, PARIWISATA
DAN KEBUDAYAAN ACEH UTARA**

ZAMHURI
UNIVERSITAS TERBUKA
Email : zamhoerie@ymail.com

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Status dan Tanggung Jawab, Kompensasi yang memadai, Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas, Keinginan dan Harapan Pribadi dan Motivasi Pegawai Kabupaten Aceh Utara

Motivasi kerja pegawai merupakan kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu, atau suatu proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini dihasilkan dorongan (motif) berupa kehendak. Kemauan dan keinginan untuk bertindak/berbuat melalui pengambilan keputusan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara, serta untuk mengetahui faktor dominan apa yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah variabel kepuasan kerja dan keinginan dan harapan pribadi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara karena diperoleh koefisien regresi masing-masing sebesar 10.5% dan 10.1%, dengan demikian kedua variabel tersebut mempunyai peranan yang lebih besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Sedangkan variabel yang mempunyai pengaruh rendah terhadap motivasi kerja pegawai adalah kompensasi yang memadai, hal ini karena diperoleh nilai rerata lebih kecil dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini.

ABSTRACT

THE WORK MOTIVATION OF GOVERNMENT CIVIL TRANSPORTATION, CULTURE AND TOURISM OFFICE IN REGION THE NORTH ACEH.

By : ZAMHURI
OPEN UNIVERSITY
Email : zamhoeric@gmail.com

Keywords : Working satisfaction, status and responsibility, enough compensation the environment of working condition, facilities, personality hoping and want the motivation of government civil servant in region the North Aceh.

The motivation of the government civil servant is the willingness to effort to reach the purpose of organization which is caused by the ability of effort to satisfy some individual's need or the process of psychology that is happened in interaction between different personality to have their need as a human. These processes will have the result like spirit of motivation as desire. The purpose of this research is want to know the grade of motivation and the factors that influence the motivation of government civil servant in North Aceh Transportation, culture and tourism office and want to know what is the main factor that influence to support the motivation of works in North Aceh Transportation, culture and tourism office.

The result of this research show that the main factor influence towards work motivation is the variable of satisfactions and personal hope has the main influence in supporting the work motivation of the government civil servant of North Aceh Transportation, culture and tourism office because it is got coefficient regression, 10.5% and 10.1% Each, moreover both of those variable has. A bigger part in supporting work motivation of the government civil servant in North Aceh Transportation, culture and tourism office, while the variable has the lower influence. Lower the work motivation of workers is enough competition, this case because is got from average marks is smaller than the others variable in this result.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Judul tesis ini adalah **“MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN ACEH UTARA”**. Tesis ini disusun dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) pada Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka. Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak terutama Bapak Pembimbing I Dr. Ir. Agussabti, M. Si dan Ibu Pembimbing II Dr. I Gusti Ketut Agung Ulupui, SE, M.Si, Ak yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis. Untuk itu pula tak lupa penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M. Ed., P.hD, selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, Ph. D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Ibu Dra. Susanti, M. Si, selaku Ketua Bidang ISIP Universitas Terbuka;
4. Bapak Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Banda Aceh, Bapak Drs. Mujadi, M.Pd beserta seluruh jajarannya;
5. Yang terhormat Bapak Ketua Kelompok Belajar Program MAP UPBJJ UT Langsa, Hanafiah, M. Pd, yang telah memberikan berbagai bantuan dalam rangka kelancaran proses tutorial sampai penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM);

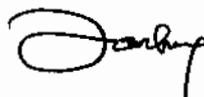
6. Yang terhormat Bapak Bupati Aceh Utara, Kepala Dinas Perhubungan Pariwisata Dan Kebudayaan Aceh Utara yang telah banyak memberikan kemudahan kepada penulis saat melakukan penelitian ini;
7. Semua rekan dan semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyelesaian studi ini.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu seimbang dengan amal baiknya. Tak akan pernah lupa penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada isteriku tercinta serta anak-anak atas do'a, dorongan, kesempatan, dan kesabaran dalam penantian, penulis sangat berhutang budi kepada mereka semua, semoga Allah SWT selalu memberikan taufiq dan hidayah-Nya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini bukan satu-satunya ungkapan yang harus disetujui, namun justru terbuka untuk diteliti, dikaji dan dikritik. Tiada gading yang tak retak, penulis harapkan kritik untuk kesempurnaan Tesis ini.

Banda Aceh, 13 Juni 2011

Penulis,



Zamhuri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	8
A. Pengertian Motivasi.....	8
B. Teori Motivasi.....	9

1. Teori Kepuasan.....	10
2. Teori Proses.....	26
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	27
D. Tujuan Pemberian Motivasi.....	43
E. Pengukuran Motivasi Kerja.....	44
F. Penelitian Sebelumnya.....	45
G. Kerangka Berfikir	47
H. Operasional Variabel	48
I. Hipotesis	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Desain Penelitian	52
B. Lokasi dan Objek Penelitian.....	52
C. Populasi dan Penarikan Sampel	53
D. Instrumen Penelitian	56
E. Metode Pengumpulan Data.....	56
F. Tehnik Analisis Data	57
1. Statistik Deskriptif.....	57
2. Statistik Korelasi	58
3. Statistik Inferensial	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara	64
B. Hasil Pengujian Instrumen.....	67

C. Karakteristik Responden.....	71
D. Pengujian Asumsi Klasik.....	74
1. Normalitas.....	74
2. Multikolinearitas.....	75
3. Auto Korelasi	77
E. Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
1. Kepuasan Kerja.....	79
2. Status dan Tanggung Jawab	80
3. Kompensasi yang Memadai	82
4. Kondisi Lingkungan Kerja	84
5. Fasilitas	85
6. Keinginan dan Harapan Pribadi.....	88
7. Motivasi Kerja	90
F. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.....	93
G. Uji Korelasi dan Determinasi.....	100
I. Pembahasan Penelitian	101
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Definisi Indikator dan Skala Pengukuran Data.....	49
3.1	Nilai Masing-masing dari alternatif pilihan menurut skala likert Katagori Motivasi kerja Pegawai Berdasarkan Rang Rata-rata	54
3.2	Skor Jawaban Pegawai.....	58
4.1	Hasil Uji Validitas.....	68
4.2	Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	70
4.3	Karakteristik Responden.....	72
4.4	Nilai VIF Variabel Bebas.....	77
4.5	Kepuasan Kerja.....	79
4.6	Status Dan Tanggung Jawab.....	81
4.7	Kompensasi yang Memadai.....	83
4.8	Kondisi Lingkungan Kerja.....	85
4.9	Fasilitas Kerja.....	87
4.10	Keinginan dan Harapan Pribadi.....	89
4.11	Motivasi Kerja	91
4.12	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Motivasi Kerja.....	93

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Skema Hirarkhi Kebutuhan Menurut Maslow.....	23
2	Kerangka Berpikir Penelitian.....	48
3	Normalitas Data Penelitian	75

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Daftar Pertanyaan.....	109
2.	Tabulasi Data Penelitian.....	112
3.	Hasil Pengolahan SPSS.....	114

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang dijalankan. Sebuah organisasi yang memiliki banyak tugas yang berbeda memerlukan sumber daya manusia dengan latar belakang yang berbeda baik pendidikan, kemampuan, jenis kelamin, maupun tingkat usia. Perbedaan latar belakang pendidikan dan kemampuan dibutuhkan komunikasi yang terbuka untuk dapat mempersamakan persepsi terhadap organisasi atau lembaga dimana mereka bekerja, Raika, (2009).

Era keterbukaan dan perubahan arus teknologi informasi yang demikian cepat diperlukan langkah-langkah proaktif untuk melakukan antisipasi tingkat pelayanan yang konvensional ke dalam bentuk pelayanan yang profesional terutama lembaga-lembaga pelayanan publik. Kondisi ini membawa implikasi yang luas terhadap penyelenggaraan pemerintahan, di mana sadar atau tidak sadar penyelenggara pemerintahan harus meninggalkan paradigma lama dan mengantikan dengan paradigma baru yang lebih menekankan efisiensi, kecepatan, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, Raika, (2009).

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya di Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara perlu kiranya pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara mempunyai motivasi yang tinggi terutama dalam melakukan kegiatannya seiring dengan pemberian informasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat,

Motivasi kerja pegawai merupakan kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu, atau suatu proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini dihasilkan dorongan (motif) berupa kehendak. Kemauan dan keinginan untuk bertindak/berbuat melalui pengambilan keputusan, (Saydan, 2006).

Pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara berjumlah 79 orang berfungsi sebagai salah satu instansi pemerintahan yang banyak berhubungan langsung dengan rakyat terutama melayani administrasi masyarakat, kepariwisataan, maupun budaya masyarakat Aceh Utara. Untuk mewujudkan kualitas kinerja di Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara, pegawai harus mengacu pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang di dukung oleh aparatur yang siap dan tanggap dalam bekerja.

Kepala Dinas memerlukan dukungan organisasi untuk dapat menjalankan sebagian kewenangan pemerintahan dari Provinsi yang di delegasikan kepadanya perangkat yang ada menurut PP Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, secara eksplisit menyebutkan kedudukan dinas, adalah sebagai unsur staf, unsur pelaksana ataukah unsur penunjang. Namun dilihat dari karakteristik pekerjaan yang dijalankan oleh Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan bersifat operasional yakni melayani masyarakat secara langsung, maka Kepala Dinasnya lebih sesuai dimasukkan ke dalam kategori unsur pelaksanaan. Untuk membedakannya dengan Dinas Daerah sebagai unsur pelaksana yang mempunyai kewenangan yang bersifat teknis, maka Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan lebih tepat disebut unsur pelaksana kewilayahan. Dinas Daerah menjalankan kewenangan yang bersifat teknis tertentu seperti kesehatan, pendidikan, perhubungan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2005 : 138). Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting yaitu;

1. Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah mencakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi. Pemberian motivasi hanya akan efektif

apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai.

2. Kedua, motivasi merupakan proses berkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.
3. Ketiga, kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

Keberadaan pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara dipandang penting sehingga perlu dilakukan pengkajian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja baik berupa faktor intern dan ektern lainnya. Adapun faktor yang dimaksud adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja. Sedangkan yang dipengaruhi oleh faktor ekstern adalah lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Diantara kedua faktor tersebut diatas, maka faktor kepuasan kerja, tanggung jawab, kompensasi, lingkungan kerja, dan keinginan dan harapan pribadi akan menjadi penekanan utama dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan motivasi diri pegawai untuk bekerja lebih baik.

Fenomena yang muncul saat ini adalah masih banyak pegawai khususnya Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara, yang masih suka mangkir dari pekerjaannya seperti selalu datang terlambat, banyak mengobrol pada saat kerja, selalu keluar ke kantin pada saat jam kerja, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi tidak maksimal. Suasana kantor dan ruang kerja yang tidak nyaman ditambah lagi dengan sumber daya manusia yang rendah.

Rendahnya motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara juga berpengaruh terhadap keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya motivasi dan disiplin dalam bekerja serta tidak cepatnya pemberian pelayanan kepada masyarakat. Sehingga masyarakat beranggapan bahwa pegawai pemerintah memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah, kurang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Benar atau tidaknya anggapan umum tersebut masih perlu pembuktian lebih lanjut karena banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan, motivasi, semangat, sarana dan lingkungan tempat kerja serta faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi individu dan kelompok dalam suatu organisasi dalam peningkatan kinerja dan produktivitasnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara, motivasi kerja pegawai masih relatif rendah, hal ini dapat dilihat dari pencapaian tugas yang dibebankan kepada pegawai masih relatif rendah seperti realisasi target kerja yang tidak tercapai, masih rendahnya

kedisiplinan pegawai baik pada saat masuk kantor maupun pada saat pulang kantor yang masih banyak tidak tepat waktu, waktu kerja yang digunakan oleh pegawai relatif kurang produktif karena banyak pegawai yang masih suka menggosip, main game di depan komputer maupun hanya duduk di kantin.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka permasalahan tersebut sangat menarik bagi penulis untuk diteliti dan disajikan dalam bentuk penulisan karya akhir dengan judul penelitian mengenai “**Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Pariwisata Dan Kebudayaan Aceh Utara**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara?
3. Faktor manakah yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan akan diperoleh suatu gambaran tentang faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.
2. Hasil penelitian yang diharapkan menjadi sumbangan bagi perumusan kebijaksanaan maupun pembuat keputusan (*decision making*) di semua jenjang organisasi, terutama dalam upaya meningkatkan motivasi kerja para pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Harvey, 2006 : 5). Motivasi berasal dari kata “*movere*” (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan (Saydan, 2006: 226).

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa (Saydan, : 2006).

Wahjosumidjo dalam Saydan, (2006 : 227), “menyatakan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri sendiri”. Menurut Coulter and Robbins, (2007 : 530), motivasi adalah “kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Nawawi, dan Hadari, (1995 : 52), menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Dari proses ini dihasilkan dorongan

(motif) berupa kehendak. Kemauan dan keinginan untuk bertindak/berbuat melalui pengambilan keputusan.

Menurut Hasibuan, (2006:95) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. *American Encyclopedia* dalam Hasibuan, (2006:96) mendefinisikan motivasi sebagai “suatu kecenderungan dalam diri seorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah lakunya. Motivasi mencakup faktor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku”. Sedangkan pengertian kerja, menurut Hasibuan, (2006 : 95), adalah “sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan”.

Dari berbagai pengertian motivasi dan pengertian kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun ekstern organisasi.

B. Teori Motivasi

Dari berbagai pengertian motivasi yang telah disebutkan maka penulis akan menguraikan sedikit tentang teori motivasi. Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan

bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan (Gitosudarmo dan Sudita, 1997 : 29).

1. Teori Kepuasan

Menurut Keith Davis dalam Anwar (2001 : 117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexly dan Yuki, (2005); mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or his job*" (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang berkembang sangat pesat, dimana segala macam peralatan kerja telah diciptakan oleh manusia untuk mempercepat dan mempermudah pekerjaan untuk dapat menghasilkan produk yang lebih berkualitas, tetapi sumber daya manusia tetap memegang peranan penting karena sekalipun peralatan tersebut sangat modern, namun peralatan tersebut tetap tidak akan berjalan dan bahkan hanya merupakan benda mati dan dapat pula rusak apabila manusianya tidak mempunyai kemampuan atau tidak cermat mengoperasikannya.

Menurut Allen (1990:146), mengatakan bahwa : “Unsur manusia memegang peranan penting dalam proses suatu pekerjaan, ia menyatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai”.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Karyawan melewatkan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan bagian dari hidupnya ini harus dibuat sedemikian rupa sehingga menyenangkan dan memuaskan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Jadi kepuasan kerja itu sendiri berkaitan antara harapan karyawan dan apa yang diperoleh dari pekerjaan.

Sedangkan menurut Handoko (2004:193), menyebutkan bahwa : “Kepuasan kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Pendapat tersebut dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya. Praktek semacam ini tentu dimaksudkan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya.

Pendapat Handoko tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan seseorang adalah tergantung bagaimana seseorang menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya. Seperti yang dikemukakan oleh Tiffin yang dikutip oleh As'ad (2001:104), bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan pimpinan dan dengan sesama karyawan.

Dan batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini, melihat kepuasan kerja itu sebagai interaksi manusia dan lingkungan kerjanya yang sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Strauss dan Sayles (2006:6), mengatakan bahwa : “Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sebab karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering mencari dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sering dilakukannya”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Konsep pemikiran diatas apabila dihubungkan dengan kenyataan yang ada pada suatu organisasi dalam hal ini Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara, maka pada dasarnya pimpinan selalu berusaha menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja para pegawainya, seperti membuat situasi kerja yang menyenangkan dengan menciptanya dan hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai secara struktural atau fungsional, juga antara sesama pegawai disamping juga selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai dan sebagainya.

Pada dasarnya kepuasan kerja itu menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan apa yang dia harapkan. Harapan tersebut dapat merupakan seperangkat kebutuhan, hasrat, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja dapat dijadikan suatu ukuran proses pembangunan iklim yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Dan kepuasan kerja yang tinggi juga merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya mencerminkan fungsi manajerial yang efektif.

Anwar (2001:121), menyebutkan ada 3 (tiga) macam teori kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu :

- **Teori Diskrepansi (Discrepancy Theory).**

Sebagian besar penelitian tentang kepuasan kerja mengulas teori ini. Teori ini mendefinisikan kepuasan kerja sebagai selisih antara berapa banyak yang seharusnya ada dengan berapa banyak kenyataan yang ada. Bahwa kepuasan atau ketidakpuasan

dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum telah terpenuhi.

Apabila kenyataan yang dirasakan lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, walaupun terdapat selisih tetapi merupakan selisih yang menguntungkan. Sebaliknya, semakin besar selisih antara kenyataan dengan standar yang diinginkan, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Para individu pada dasarnya mempunyai sejumlah kebutuhan yaitu kebutuhan psikologis, keamanan, rasa memiliki, cinta dan penghargaan, dan aktualisasi diri. Faktor-faktor pekerjaan seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, teman kerja dan kondisi kerja pada dasarnya juga dapat memenuhi satu atau lebih kebutuhan-kebutuhan tersebut. Kepuasan kerja terhadap *job* selanjutnya ditentukan bersama oleh berapa tinggi tiap-tiap *job* dinilai (misal, berapa banyak gaji memenuhi seseorang) dan berapa banyak *instrumental job* di dalam mencapai nilai hasil itu.

Ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi harapan pekerja. Pertama, individu membawa aset ke perusahaan, yaitu pengalaman, senioritas, pendidikan dan lain-lain. Kedua, pekerjaan juga mempertimbangkan macam-macam tuntutan kerja. Apakah saya mempunyai sejumlah/sedikit tanggung jawab?. Apakah saya membuat keputusan penting ?. Apakah saya bekerja dengan waktu yang panjang?. Apakah

pekerjaan meminta keahlian khusus?. Semakin banyak job menuntut individu, semakin tinggi harapan individu terhadap imbalan atas job yang ada. Ketiga, pegawai memperhatikan pegawai lain di sekitarnya untuk melihat apakah benefit kerjanya fair, pantas dan adil. Dengan demikian, faktor yang mempengaruhi kondisi yang seharusnya ada yaitu perasaan seseorang terhadap input, karakteristik job dan perasaan keadilan.

- **Teori Keadilan (Equity Theory)**

Teori keadilan merupakan variasi teori proses perbandingan sosial. Prinsip teori keadilan adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi atau faktor tertentu. Rasio input dengan Out come atas dirinya dibandingkan dengan rasio *input* dengan *out come* seseorang atau sejumlah orang bandingan. Teori ini mempunyai komponen utama, yaitu:

- a. Orang : Individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil.
- b. Orang sebagai pembanding : Setiap kelompok atau orang yang digunakan sebagai pembanding rasio input dengan outcome. Pembanding bisa dari perusahaan yang sama, perusahaan lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau.
- c. Masukan (*input*) : Karakteristik individual yang dibawa ke pekerjaan, misal, pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan dan simbol status, penghargaan, peluang untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, keadilan dikatakan ada jika pegawai menganggap bahwa rasio antara input dengan hasil sepadan dengan rasio seseorang atau sejumlah orang bandingan. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut sepadan, rasio antara input dengan hasil mungkin lebih besar atau lebih kecil dibanding rasio orang bandingan. Seseorang menganggap gajinya tidak adil jika pekerjaan lain dengan kualifikasi yang sama menerima jumlah yang lebih besar, atau jika pegawai yang lebih rendah kualifikasinya menerima gaji yang sama. Menurut teori ini seseorang juga mengalami ketidakadilan jika mendapat kompensasi lebih banyak dari orang bandingannya.

Ketidakadilan adalah satu sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan tersebut menjadi motif tindakan seseorang untuk menegakkan keadilan. Teori ini meramalkan bahwa seseorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini lebih banyak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seorang pegawai yang mendapat kompensasi kurang akan menegakkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, yang selanjutnya mengakibatkan turunnya kualitas dan kuantitas prestasi kerja. Sedangkan pegawai yang mendapat kompensasi lebih dan dibayar atas dasar gaji atau ongkos perjam, keadilan akan ditegakkan dengan meningkatkan input usahanya. Tindakan ini akan mengakibatkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas prestasi kerja.

Pada teori keadilan, masalah-masalah yang telah banyak dilalaikan yaitu mencakup dasar-dasar untuk memilih orang bandingan, dasar-dasar untuk memilih tanggapan-tanggapan yang berbeda dengan ketidakadilan, serta dasar-dasar untuk menentukan atribut pribadi dan karakteristik pekerjaan apa yang dianggap sebagai input dan hasil dalam proses perbandingan sosial.

Meskipun terdapat keterbatasan, teori keadilan relatif menyediakan pengetahuan untuk membantu menjelaskan dan meramal sikap pegawai tentang upah. Teori ini menekankan pentingnya pembandingan atau dalam situasi kerja, dimana orang pembandingan tersebut bisa mempunyai nilai potensial dalam usaha menyusun kembali program pengupahan. Teori keadilan juga mengemukakan masalah metode untuk penanggulangan ketidakadilan.

- **Teori Dua Faktor (Two Factor Theory).**

Penjelasan teori ini diambil dari beberapa penulis antara lain Indrawijaya (2000:80–82). Prinsip teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kuantitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Pertama dinamakan *distisfiers* atau *hygiene factors* atau *extrinsic faktor*, yaitu faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan status. Perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak menimbulkan motivasi. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai dari faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. Kedua, *satisfiers* atau *motivators* atau *intrinsic factor*, yaitu karakteristik pekerjaan atau sumber-sumber kepuasan kerja.

Faktor ini terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jika kondisi ini ada, maka akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah menimbulkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sebab karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Karyawan yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (*performance*) yang buruk dibanding dengan karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah, dapat dibayangkan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dan ini akan merugikan perusahaan. Itulah sebabnya perusahaan perlu memperhatikan derajat kepuasannya dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dalam hal ini Robbins (2007:183), mengemukakan bahwa efek kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan dan Produktivitas

Mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah. Yang artinya bahwa organisasi-organisasi

dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

2. Kepuasan dan Kemangkiran

Mempunyai hubungan negatif atau tidak searah, dimana apabila kepuasan tinggi maka kemangkiran akan rendah, dan apabila kepuasan rendah maka kemangkiran akan tinggi. Hal ini masuk akal bahwa karyawan yang merasa tidak puas lebih besar kemungkinan untuk tidak masuk kerja.

3. Kepuasan dan Tingkat Keluaran

Mempunyai hubungan negatif atau tidak searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka tingkat keluarnya karyawan akan rendah dan apabila kepuasan rendah maka tingkat keluarnya karyawan akan tinggi.

Karena pengaruh kepuasan terhadap kinerja cukup besar, maka manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk tercapainya kepuasan kerja tersebut. Karena karyawan yang merasa puas akan memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Siagian (2003:22), ada beberapa faktor yang dapat digunakan oleh manajemen untuk memuaskan kebutuhan para anggotanya, yaitu :

1. Adanya tujuan yang jelas, baik yang bersifat jangka pendek, sedang, maupun yang bersifat jangka panjang.
2. Proses perumusan kebijaksanaan yang melibatkan semua unsur dalam organisasi, paling sedikit sebagai sumber informasi dan input.

3. Proses pengambilan keputusan yang demokratis dengan mendengar pendapat unsur pelaksana.
4. Proses pelaksanaan yang didasarkan atas pembagian tugas yang jelas.
5. Pendelegasian wewenang yang menggairahkan pengembangan daya inovasi dan kreasi anggota organisasi.
6. Pengawasan yang bersifat mendidik atau bukan untuk mencari alasan bagi pimpinan untuk bertindak punitive.
7. Penggunaan sistem umpan balik secara efektif dalam keseluruhan proses manajemen.

Sedangkan menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners, yang dikutip oleh Nord (2003: 231), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi.
6. Mengurangi labor turn over.
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
8. Mengurangi tingkat kejenuhan kerja
9. Meningkatkan motivasi kerja

10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya Siagian (2005:24), menyatakan bahwa : “Karyawan yang produktif adalah mereka yang merasa bahagia dalam pekerjaannya. Dari teori sumber daya manusia diketahui bahwa terdapat 4 variabel yang menjadi indikator bahagia tidaknya karyawan dalam berkarya yaitu, tingkat produktivitas yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah, tingkat perpindahan pegawai yang rendah dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia lainnya.

Para ahli telah mengembangkan teori kepuasan menjadi empat (4) macam teori kepuasan yaitu : teori herarkhi oleh Abraham Maslow, teori ERG oleh Clayton Alderfer, teori dua faktor oleh Herzberg dan teori kebutuhan oleh Mc Clelland.

1. Teori Herarkhi Kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dengan asumsi dasar sebagai berikut:
 - (a). Kebutuhan manusia tersusun dalam satu herarkhi, mulai dari hirarkhi kebutuhan paling dasar sampai kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatannya.

- (b). Hasrat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, sedangkan untuk kebutuhan yang sudah terpuaskan tidak dapat mempengaruhi lagi perilaku seseorang/sekelompok orang.
- (c). Apabila kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi secara minimal, orang akan bereaksi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Adapun hirarkhi kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut:

(1). Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).

Merupakan kebutuhan dasar manusia, seperti makan, minum, oksigen, perumahan, pakaian dan sebagainya.

(2). Kebutuhan Rasa Aman (*Security Needs*).

Apabila kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan yang tingkat kedua berupa rasa aman pada waktu sekarang maupun dimasa yang akan datang, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan kesempatan kerja, jaminan hari tua dan sebagainya.

(3). Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

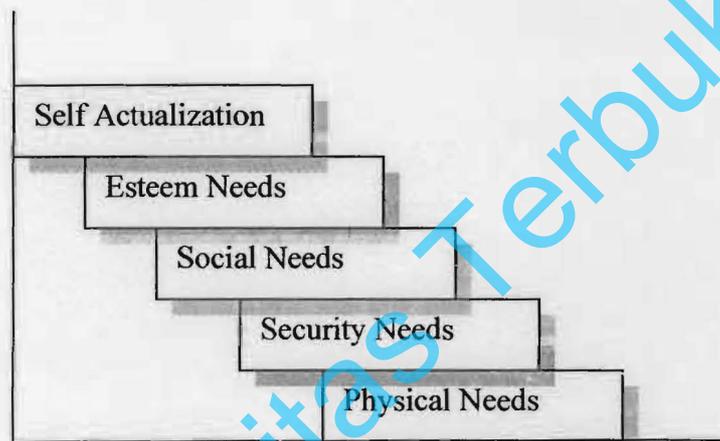
Merupakan kebutuhan akan adanya persahabatan, hubungan kerja yang harmonis, afliasi, dan interaksi yang lebih erat antar individu.

(4). Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*).

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas keahlian/ kemampuan dan sebagainya.

(5). Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi yang menurut Maslow tak pernah terpuaskan dan berlangsung terus-menerus seperti proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang, proses kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang ada pada diri seseorang. Kelima jenjang hirarkhi tersebut di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Robbin (1994 : 467)

Gambar 1
Skema Hirarkhi Kebutuhan Menurut Maslow

2. Teori E R G

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer, yang juga mengakui bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Alderfer dan Maslow sependapat bahwa orang cenderung meningkat hirarkhi kebutuhannya sejalan dengan terpuaskan kebutuhan dibawahnya, hanya Alderfer berpendapat bahwa untuk menuju kebutuhan yang lebih tinggi tidak harus terpenuhnya kebutuhan

yang lebih rendah dahulu. Alderfer membagi kebutuhan dalam tingkatan hirarkhi yaitu:

(1). Kebutuhan Akan Eksistensi (*Existence Needs*)

Dengan mengelompokkan semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis dan materil dan kebutuhan rasa aman, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, rasa aman, dan sebagainya. Kelompok kebutuhan ini sama dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dari Maslow.

(2) Kebutuhan Akan Keterikatan (*Relatedness Needs*).

Yaitu merupakan kelompok kebutuhan yang meliputi kepuasan hubungan antar pribadi dalam kelompok kerja. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow.

(3) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*).

Meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang didalamnya termasuk esteem needs dan self actualization needs dari Maslow. Pemenuhan kebutuhan ini adalah dengan cara menunjukkan kemampuan maksimal atas tugas yang diberikan dan juga pengembangan dari kemampuan-kemampuan baru.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg, Dua faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- (a). *Dissatisfiers* atau *hygiene factors*, adalah sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*) yang apabila tidak ada menyebabkan ketidakpuasan. Faktor berhubungan erat dengan keadaan pekerjaan (*job context*) diantara adalah gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, dan sebagainya.
- (b). *Satisfier factors* (faktor pemuas), adalah sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job condition*), yang apabila kondisi ini tersedia akan menyebabkan prestasi kerja yang lebih baik. Tetapi tanpa faktor ini tidak akan menyebabkan terjadinya ketidakpuasan, faktor-faktor yang dimaksud antar lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan dan pertumbuhan/ perkembangan pribadi.
4. Teori Kebutuhan Mc Clelland
- Mc Clelland dalam Robbins (2006 : 205) memfokus pada ketiga kebutuhan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:
- (1) Kebutuhan akan Prestasi ($nAch = need\ for\ Achievement$).
- Dorongan untuk mengungguli, Berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- (2) Kebutuhan akan kekuasaan ($nPow = need\ for\ power$).
- Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.

- (3) Kebutuhan akan afiliasi ($nAff = need\ for\ affiliation$).

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

2. Teori Proses

Menurut beberapa ahli ada beberapa teori proses yaitu teori keadilan, dan teori pengharapan yang berkaitan dengan motivasi kerja sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1. Teori Keadilan

Dalam teori ini, masukan (inputs) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikannya, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan, dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcomes*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti, gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status (Gitosudarma dan Sudita, 1997 : 40). Untuk menilai ada tidak keadilan pegawai akan membandingkan rasio antara inputs dan outcomes dia sendiri dengan orang lain atau antara kelompok dia dengan kelompok lain. Apabila merasa tidak adil akan termotivasi untuk mengurangi prestasi/*outcomes*.

2. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Kemudian lebih jauh Bittel (1988 : 586) dalam sebuah teorinya menjelaskan bahwa "Teori harapan telah digunakan untuk menjelaskan pilihan diantara tindakan yang berbeda, seperti keputusan mengenai pekerjaan apa yang diterima". Teori ini juga telah digunakan untuk menjelaskan tingkat intensitas

mengenai suatu kegiatan tunggal seperti apakah seorang karyawan akan mencoba menjadi seorang pelaku yang tinggi, sedang atau yang rendah.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstern yang berasal dari luar diri seseorang pegawai (*environmental factors*). Saydan (2006 : 258) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja yang berasal dari faktor intern dan ekstern antara lain:

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandi-manjani biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak susah untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang amat mempengaruhi motivasi.

b. Tingkat Pendidikan

Seseorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena ia sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah pendidikannya.

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin para bawahan secara efektif. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana peningkatan keterampilan dan keahlian bagi

karyawan atau pegawai. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya (Widjaja, 2006 : 75)

Darmaningtyas (1999:3) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan sebagai berikut "Pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh pendidik melalui bimbingan, pengajaran dan pelatihan untuk membantu peserta didik agar mengalami proses kemanusiaan diri ke arah tercapainya pribadi yang dewasa bersusila. Latihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (skill building) dalam melaksanakan tugas dan kewajiban."

Sedangkan menurut Cushway (2002 : 14) Pelatihan adalah : "Proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Ini berbeda dari Pendidikan yang memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu secara umum , karena pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan".

Simamora (1997 : 342) menjelaskan bahwa "Pelatihan (training) adalah proses sistematis pengubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan

tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan. (Saydan, 2006:25).

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, makin besar pula motivasi yang bersangkutan untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

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

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang kuat dan comitted terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan tercermin dari prestasi yang dihasilkan pegawai, tingkat kemangkiran, perpindahan pegawai, tingkat keresahan, dan rasa stress di kalangan pegawai.

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dengan harapannya (Davis, 2002) jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka seorang karyawan akan merasa kecewa. Sedangkan bila kinerja sesuai dengan harapan dari karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Sedangkan bila kinerja melebihi harapan, karyawan akan merasa sangat puas.

Menurut Handoko (2005 : 193) bahwa “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Seperti yang di kemukakan Robbins (2007 : 26) “ kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang ; selisih antara banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Menurut Anoraga (2005 :125 “ kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.”

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada masing-masing individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Adapun yang menjadi salah satu indikator dari kepuasan kerja seorang karyawan (Anoraga, 2005 : 135), dapat dilihat dari : puas dalam menjalankan pekerjaan, adanya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, dapat mengemban tanggung jawab, adanya penghargaan dan adanya perhatian pimpinan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan motivasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor ekstern antara lain:

a. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka berharap akan dapat kesempatan

menduduki jabatan dalam perusahaan atau instansi. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan tanggung jawab ini merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari, (Saydan 2006 : 260). Adapun yang menjadi indikator dari status dan tanggung jawab dari karyawan adalah karyawan mendapatkan haknya sebagai karyawan, mendapatkan bimbingan dari supervisi, memperoleh jabatan sesuai dengan kemampuannya, menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pimpinan serta menjalankan wewenang yang telah ditetapkan kepada karyawan yang bersangkutan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Menurut Griffin (2004:432) Kompensasi (*compensation*) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada

pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

Proses pemberian gaji atau upah sering disebut dengan kompensasi meliputi besaran dan keseimbangan dari besaran kompensasi. Sebuah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai sebuah pemberian imbalan. Didalam dunia kerja, balas jasa finansial adalah sumber kompensasi yang sumbernya menghasilkan balas jasa kepada pekerja atas kinerja mereka. Sebuah ukuran remunerasi upah dan gaji juga digunakan untuk menjelaskan penyusunan remunerasi antara majikan dan pekerja. Sebuah remunerasi adalah sebuah penghargaan, pembayaran gaji, atau juga balas jasa dalam ukuran non finansial. Remunerasi biasanya dibentuk dari konsep pembayaran komprehensif daripada ide dari upah dan gaji yang secara normal meliputi sebuah pembayaran finansial dan juga dimensi non finansial.

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Menurut (Noe dkk, 2009 : 311), Pembayaran kompensasi menyangkut dua hal penting berkenaan dengan dampaknya pada karyawan dan biayanya. Organisasi harus merencanakan apa yang akan mereka bayarkan pada karyawan sesuai pekerjaannya, pendekatan yang tidak terencana akan berakibat ketidakadilan, ketidakpuasan dan ujung-ujungnya adalah pemborosan.

Kemudian Rivai dan Sagala (2009 : 741), juga memberikan definisi tentang kompensasi yaitu merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Adapun yang menjadi indikator pengukuran dari kompensasi yang memadai adalah insentif finansial, terdiri atas tunjangan prestasi kerja, tunjangan suami/istri, maupun tunjangan lain yang dianggap sah. Sedangkan indikator dari insentif non finansial, terdiri atas promosi jabatan, pemberian pujian, penghargaan, pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Wahjosumidjo (1997 : 102), menjelaskan bahwa lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksana pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Sedangkan Moekijat (1995:135), memberikan definisi kondisi lingkungan kerja sebagai sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi Cahaya, Warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut The Liang Gie (2000:210) lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan di sekitar kantor seperti cahaya, warna, udara, suara, musik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Nitisemeto (2002 : 186), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat karyawan bekerja, dimana secara langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan unsur-unsur yang dapat digolongkan kedalam lingkungan kerja antara lain:

- a. Kebersihan ruangan kantor
- b. Desain Meja dan kursi serta peralatan lainnya.
- c. Tata letak penerangan, ventilasi dan AC
- d. Dan Lain-lain.

Kesemua unsur diatas merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar semangat dan gairah kerja serta prestasi kerja dapat meningkat.

Sedangkan menurut Vera dan Mahyuddin, (2005 : 5), mendefinisikan lingkungan sebagai suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Indikatornya adalah: (1) perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya; (2) Pelayanan kepada pegawai atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil; (3) kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara; (4) hubungan

personal yang meliputi kerjasama antar pegawai, dan atasan; (5), lingkungan kerja cukup nyaman.

d. Peraturan yang fleksibel

Sistem dan peraturan pada suatu perusahaan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Suatu peraturan yang bersifat melindungi (protective) dan diinformasikan secara jelas (well informed) akan lebih memicu motivasi pegawai dalam bekerja.

Lebih jauh Wahjosumidjo (1997 : 93) mengatakan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dan bawahan. Pada faktor pimpinan (atasan) terdapat berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi antara lain:

- a. Kebijakan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan, termasuk prosedur kerja dan rencana/program kerja.
- b. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan.
- c. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana kerja yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya tempat para bawahan bekerja.
- d. Gaya kepemimpinan, dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Di samping faktor pimpinan (atasan), faktor bawahan juga berperan penting dalam peningkatan motivasi kerja. Bawahan (subordinate) mempunyai karakteristik motivasi yang tercermin dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Kemampuan kerja
- b. Semangat dan moral kerja
- c. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- d. Prestasi kerja dan produktivitas kerja.

Selanjutnya Wahjosumidjo (1997 : 93) juga mengemukakan bahwa didalam motivasi tersebut terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai aspek sebagai berikut:

- a. Individu dengan segala unturnya.
- b. Situasi dimana individu bekerja.
- c. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan.
- d. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.
- e. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
- f. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu.
- g. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru cita-cita dan tujuan.

Menurut Naylor (1991:133) motivasi dapat ditingkatkan apabila keinginan dan kebutuhan yang diharapkan pegawai dipenuhi, kebutuhan dan keinginan tersebut antara lain:

- a. Pegawai ingin dipuji dan diakui, jangan sampai mereka merasakan diperhatikan hanya karena kesalahan yang mereka buat, bukan karena pekerjaan baik (prestasi) yang telah mereka lakukan.

- b. Pegawai membutuhkan jaminan pekerjaan, mereka ingin mengetahui apakah pekerjaannya dapat diandalkan dan tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)
- c. Pegawai membutuhkan kesempatan untuk maju dan memperoleh pengalaman baru.
- d. Pegawai membutuhkan komunikasi, mereka perlu mengetahui kedudukan mereka dalam perpektif pemberi kerja dan apakah mereka melakukan dengan benar atau salah.
- e. Pegawai membutuhkan perasaan ikut terlibat dalam perusahaan, mereka ingin berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa memiliki terhadap keputusan yang dilaksanakan.
- f. Pegawai membutuhkan adil, keadilan akan tercermin terutama dari perlakuan atas terhadap bawahan misalnya dalam hal-hal, promosi jabatan, penghargaan, pemberian fasilitas dinas dan sebagainya.

Tidak selamanya motivasi itu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat material/finansial (gaji, upah, bonus, tunjangan dan sebagainya), tapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor nonmaterial/nonfinansial (penghargaan, perhatian, kesempatan promosi dan sebagainya).

- e. Fasilitas (perquisites), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain – lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi.

Menurut The Liang Gie (2005), fasilitas adalah persyaratan yang meliputi keadaan sekeliling tempat belajar dan keadaan jasmani siswa atau anak. Meliputi ruang tempat belajar, penerangan cukup, buku-buku pegangan dan peralatan lain dalam hal ini kelengkapan peralatan komputer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, fasilitas adalah segala hal yang dapat memudah perkara (kelancaran tugas dan sebagainya) atau kemudahan. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2001: 314).

Dalam pengertian fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang memudahkan dan melancarkan pelaksanaan sesuatu usaha. Yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana. Fasilitas merupakan penunjang tercapainya tujuan tujuan organisasi terutama dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas kerja yang meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pencapaian kinerja dalam lingkungan organisasi.

f. *Reward Punishment* (kebutuhan akan penghargaan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup misalnya: (1) penghargaan, (2) pengakuan, (3) Status,

(4) prestise, (5) kekuasaan dan, (6) perasaan dapat menyelesaikan sesuatu. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya: (1) gelar (nama) tugas, (2) kreatifitas, (3) kemajuan dalam organisasi, (4) prestise dalam pekerjaan.

Semakin tinggi tingkatan manajerial seseorang semakin tinggi pula hirarkhi kebutuhannya dan pada tingkatan tersebut motivasi sudah lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor nonmaterial/ nonfinansial.

Menurut Wijaya (2006 : 41) terdapat sedikitnya sembilan jenis kebutuhan yang turut mempengaruhi motivasi dalam suatu organisasi yaitu:

1. Kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik dilingkungan kerja.
2. Perasaan diikuti sertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan dan golongan jabatan.
3. Cara mendisiplinkan yang manusiawi, yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan dan kekurangan, kekhilapan dan bahkan perilaku yang diingini agar:
 - a. Dilakukan secara objektif dalam arti ditunjukkan kesalahan yang diperbuat.
 - b. Hukuman yang dikenakan setimpal dengan kesalahan.
 - c. Teknik pendisiplinan tidak merendahkan martabat seseorang dimata orang lain.
 - d. Tindakan disiplin bersifat mendidik.
 - e. Tindakan disiplin tidak dilakukan secara emosional apalagi bersifat balas dendam.

4. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik.

Faktor motivasi ini didasarkan kepada pemikiran bahwa sifat manusia memiliki kekuatan dan kemampuan tertentu.

5. Kesetiaan pemimpin kepada bawahan

Apabila berbicara mengenai kesetiaan, orang terlalu sering berbicara tentang kesetiaan para anggota organisasi kepada pimpinan organisasi dan kepada tugas dan jarang orang berbicara mengenai kesetiaan pimpinan kepada bawahannya padahal kesetiaan demikian amat penting artinya terutama apabila ditinjau dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan.

6. Promosi dan perkembangan bersama organisasi.

Individu selalu berusaha untuk secara aktif dan produktif dalam proses kegiatan suatu perusahaan. Tujuan yang hendak dicapai dari peran serta tersebut adalah adanya suatu karir yang menunjukkan orang-orang pada masing-masing peran atau status mereka. Hal ini dapat dicapai apabila individu tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil pekerjaan telah dilakukan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pengertian karir adalah perkembangan vertical yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan dan pemugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Sedangkan pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendorong para pekerja bertumbuh dan berkembang, tidak hanya dari segi mental intelektual akan tetapi juga dalam arti profesional. Pertumbuhan dan perkembangan itu akhirnya bermuara pada tekad seseorang untuk menjadi pekerja yang lebih baik di bidang yang ditukuninya, (Rivai (2004:280).

Perencanaan karir dapat mencegah penumpukan tenaga kerja yang terhalang pengembangan karirnya hanya karena atasan langsung mereka. Pengembangan karir dapat memberi petunjuk tentang siapa diantara pekerja yang wajar dan pantas untuk di promosikan dimasa depan dan demikian suplai internal dapat lebih terjamin.

Salah satu faktor motivasi yang amat penting yang memberikan gambaran jelas kepada para anggota organisasi tentang jenjang karir yang mungkin diperoleh para karyawan tersebut apabila mereka mampu membuktikan prestasi kerja yang memuaskan dan memenuhi syarat –syarat lainnya yang telah tentukan organisasi. Pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan.

Seorang anggota organisasi apabila menghadapi masalah yang pelik dan rumit dalam kehidupan pribadinya akan berpengaruh kepada berbuat keliru dan bahkan kesalahan dalam menjalankan tugas, tingkat produktivitas yang rendah, kelesuan, sifat mudah marah atau tersinggung, sifat menyendiri dan sifat-sifat negatif lainnya.

7. Keamanan pekerjaan (job security)

Setiap karyawan perlu merasakan/yakin bahwa dia tidak akan diperlakukan semena-mena, misalnya dalam bentuk pemecatan atau pemberhentian tidak dengan hormat tanpa alasan yang benar-benar kuat, baik secara legal maupun secara moral.

8. Tugas pekerjaan bersifat menarik.

Salah satu diantara sekian banyak teori yang menyangkut perilaku administratif manusia adalah apa yang dikemukakan oleh Douglas MC Gregor dalam bukunya *The Human Side of Enterprise*. Dalam bukunya tersebut dikemukakan tentang pengelompokan manusia pekerja dalam katagori manusia yang pada dasarnya malas dan manusia yang pada dasarnya rajin. Penelitian Empiris menunjukkan bahwa pada hakikatnya manusia adalah makhluk yang rajin, oleh karenanya senang kepada pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan dan bukan pekerjaan yang dilaksanakan secara rutin dan tidak memerlukan imajinasi, daya karsa dan daya cipta yang tinggi.

D. Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi pada dasar adalah memberi kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan termotivasi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

Wahjosumidjo (2006 : 267) mengemukakan 8 (delapan) sasaran dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi, yaitu:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan pemberian adalah untuk memberikan kepuasan dan harapan kepada setiap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

E. Manfaat Pengukuran Motivasi Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robbins (2007 : 221), pengukuran motivasi kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran perlu diperhatikan karyawan

- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa pengukuran motivasi kerja akan dapat berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja dan terjalinnya hubungan kerja antara karyawan dengan atasan serta tercapainya tujuan organisasi, Robbins (2007).

F. Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian yang dilakukan Sarwoko (2005) dengan judul Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Malang, dengan sampel 196 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui jalur motivasi dan kepuasan kerja. Jalur hubungan kausal antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja diperoleh tiga jalur yaitu: hubungan kausal antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja, hubungan kausal antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui motivasi, hubungan kausal langsung antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Ternyata jalur hubungan kausal antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja merupakan jalur paling baik yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja.

Kemudian yang hampir serupa juga dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut dilakukan di lingkungan pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta dengan jumlah sampel 150 orang, dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada alpha sebesar 1%. Dengan metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Raika, (2009), dengan judul penelitian mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, serta keinginan dan harapan pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan motivasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian, jumlah responden maupun waktu penelitian serta variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi dan peralatan analisis data yang digunakan.

G. Kerangka Berpikir

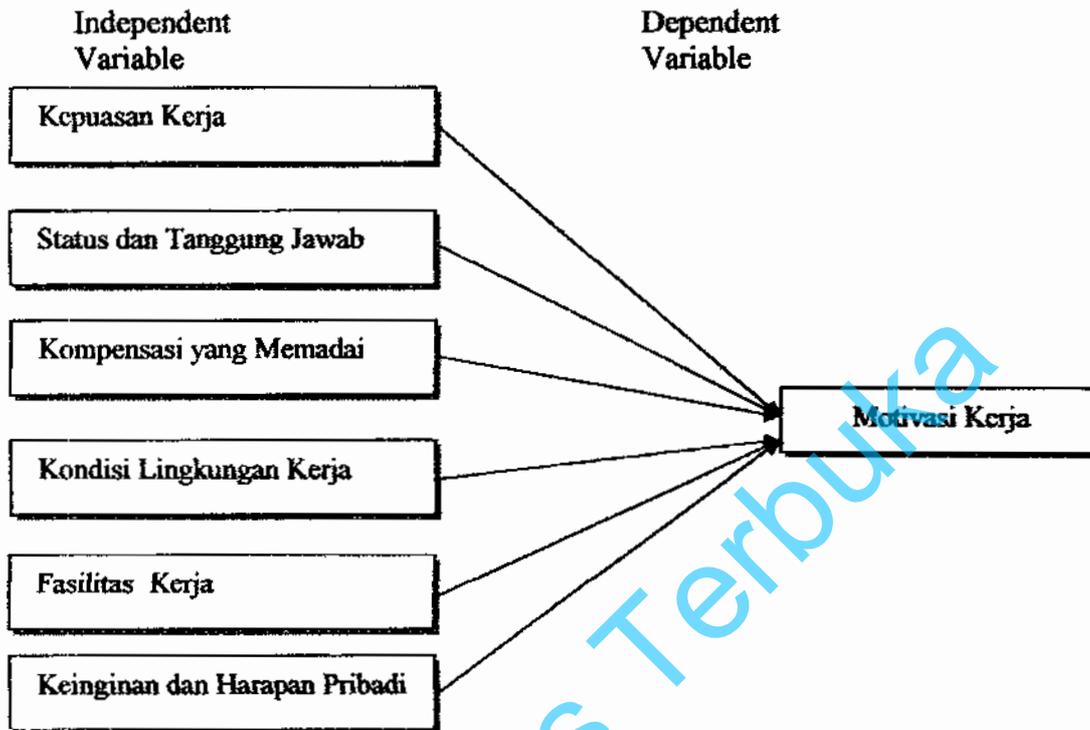
Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teoritis, dan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini motivasi kerja pegawai dijadikan fungsi dari kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi. Hal ini didasarkan pada kerangka pemikiran bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh baik buruknya persepsi pegawai yang bersangkutan terhadap kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi. Pengambilan variabel ini dilakukan karena sesuai dengan keadaan dan lingkungan pada Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

Kerangka penelitian ini menggunakan model yang digunakan oleh Robbins (2007), dimana semua indikator dalam penelitian ini merupakan variabel yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1 2

Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber : Robbins (2007 : 221).

H. Operasional Variabel

Variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja pegawai sebagai variabel dependen, dengan kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi sebagai variabel independen. Definisi, indikator dan skala pengukuran masing-masing variabel seperti terlihat dalam Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1
Definisi Indikator dan Skala Pengukuran Data

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependent Variabel						
1.	Kepuasan Kerja (x_1)	hasrat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpuaskan yang mempengaruhi perilaku seseorang, sedangkan untuk kebutuhan yang sudah terpuaskan tidak dapat mempengaruhi lagi perilaku seseorang atau kelompok, (Davis, 2002 : 31)	<ul style="list-style-type: none"> - Puas thd pekerjaan - Prestasi kerja - Tanggung-jawab - Prestasi kerja - Perhatian pimpinan 	1-3	Interval	A1 – A5
2.	Status dan tanggung jawab (x_2)	Status dan tanggung jawab merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, untuk memenuhi kebutuhan penghargaan dalam tugas sehari-hari, Saydan (2006 : 260)	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan hak - Bimbingan - Jabatan - Kebijakan - Wewenang 	1-3	Interval	B1 – B5
3.	Kompensasi yang Memadai (x_3)	Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong pegawai bekerja secara baik, karena hal ini erat kaitannya dengan tingkat pendapatan karyawan yang umumnya masih rendah, Griffin (2004 : 432)	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif finansial - Promosi jabatan, - pemberian pujian, - penghargaan, - pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan 	1-3	Interval	C1 – C5

4.	Kondisi lingkungan kerja (x4)	keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksana pekerjaan itu sendiri, Wahjosumidjo (1997 : 102)	<ul style="list-style-type: none"> - perlengkapan kerja - Pelayanan kepada pegawai - Kondisi kerja - Hubungan personal 	1-3	Interval	D1 – D4 (Lampiran 1)
5.	Fasilitas Kerja (x5)	Segala keperluan yang dibutuhkan pegawai dalam menunjang produktivitas kerja, Wahjosumidjo (1997 : 135)	<ul style="list-style-type: none"> - Sarana dan prasarana - Fasilitas kerja - Aman dan tenang - Merasa puas - Pelaksanaan tugas 	1-3	Interval	E1 – E5 (Lampiran 1)
6.	Keinginan dan Harapan Pribadi (x6)	Kemauan seseorang untuk bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan, Wahjosumidjo (1997 : 145)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan mengikuti pendidikan - Promosi jabatan - Kebijakan dikantor - Pimpinan bersikap terbuka - Inisiatif dan tanggung jawab 	1-3	Interval	F1 – F5 (Lampiran 1)
Independent Variabel						
7.	Motivasi Kerja Pegawai (Y)	Semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan, Saydan, (2006).	<ul style="list-style-type: none"> - Sifat agresif - Kreatif dalam pekerjaan - Mutu pekerjaan meningkat - Mematuhi jam kerja - Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan - Inisiatif kerja tinggi - Kesetiaan dan kejujuran 	1-5	Interval	F1 – F10 (Lampiran 1)

			karyawan - Terjalin hubungan kerja - Tercapainya tujuan perorangan - Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat			
--	--	--	---	--	--	--

Sumber : diambil dari berbagai sumber.

I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir penelitian penulis ajukan, maka penulis mengajukan suatu hipotesis penelitian yaitu :

H1 = Kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas dan keinginan dan harapan pribadi kedepan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

H2 = Diduga bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini, menggunakan metode penelitian deskriptif yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Nawawi, 2003). Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian yang bersifat kausalitas yaitu suatu metode untuk memahami objek penelitian dengan berupaya menjelaskan hubungan sebab akibat beberapa variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) dengan menggunakan peralatan statistik regresi linier berganda, (Nawawi, 2003).

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Objek penelitian berhubungan dengan motivasi kerja pegawai yang dikaitkan dengan kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi pegawai pada instansi tersebut. Periode penelitian ini dilakukan pada Bulan Januari 2011 hingga September 2011.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Kumpulan elemen tersebut pada hakekatnya merupakan objek dimana pengamatan akan dilakukan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara yang berjumlah 79 orang. Karena jumlah populasi relatif sedikit dan memungkinkan peneliti untuk meneliti keseluruhan anggota populasi, maka keseluruhan pegawai instansi tersebut dijadikan sampel, sehingga metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus yang dibagi dalam 3 (tiga) kelompok yaitu top pimpinan terdiri dari Eselon II dan III terdiri dari 6 orang, middle yang terdiri dari Eselon IV terdiri dari 15 orang dan terakhir kelompok staf terdiri dari 53 orang.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang diperlukan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kepentingan penelitian. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner atau daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan/pernyataan yang berhubungan dengan dengan variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja pegawai, kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi. Pertanyaan/pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan

kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi diisi oleh pegawai yang bersangkutan. Setiap pertanyaan/pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan. Masing-masing alternatif tingkat kesetujuan tersebut diberikan skala berdasarkan skala Likert (*Likert Scale*) dengan skor/bobot berkisar antara satu sampai tiga. Alternatif pilihan tingkat kesetujuan berdasarkan skor/bobot menurut Skala Likert seperti terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.1

Nilai masing-masing nilai dari alternatif pilihan menurut skala Likert kategori Motivasi kerja pegawai berdasarkan Rang Rata-rata

No	Keterangan (pilihan)	Score
1.	Tidak setuju	1
2.	Netral	2
3.	Setuju	3

Alternatif pilihan jawaban responden seperti terlihat di atas sengaja tidak memasukkan alternatif pilihan jawaban "sangat tidak setuju dan sangat setuju" sebagaimana halnya beberapa penelitian/tesis terdahulu yaitu Sarwoko (2005) dan Listianto dan Setiaji, (2006). Hal ini didasarkan agar pegawai dapat membedakan antara jawaban sangat tidak setuju dengan tidak setuju dan sangat setuju dengan setuju.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sehingga diperlukan adanya uji reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data dinilai handal (*reliable*) atau tidak. Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauhmana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error*

free) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai “ketepatan” sebuah pengukuran (Sekaran, 2006:40). Tolok ukur reliabilitas suatu kuesioner adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Malhotra, (2007:235) menyatakan nilai *alfa cronbach* minimum yang dapat diterima adalah di atas 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada di atas 0,60.

Selanjutnya uji validitas digunakan untuk mengukur validitas data yang diperoleh. Suatu skala pengukuran disebut valid apabila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2003:151). Dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi (r) skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat keyakinan 95 persen. Suliyanto (2006:149) menyatakan, apabila nilai r hitung $>$ r tabel item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data guna mendukung tercapainya tujuan penelitian dimulai dari pengumpulan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode sebagai berikut.

1. Pengamatan (observasi)

Pengamatan dilakukan terhadap pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara mulai dari level top pimpinan, middle hingga level staf. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi langsung terhadap pelaksanaan tugas oleh pegawai terkait terutama untuk hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja mereka. Pengamatan terhadap motivasi kerja pegawai dalam lingkungan instansi tersebut difokuskan pada sikap dan perilaku pegawai tersebut. Selain itu pengamatan juga dilakukan terhadap motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat sebagai penerima manfaat dari kegiatan operasional instansi tersebut.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini pegawai pada Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara dengan cara memberikan jawaban terhadap pernyataan yang penulis berikan sesuai dengan pilihan responden dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif dan statistik inferensial. Masing-masing teknik analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah peralatan statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian tanpa melihat keterkaitan variabel tersebut dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai, sehingga statistik deskriptif juga dimaksudkan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu menilai tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Peralatan statistik deskriptif yang digunakan adalah rata-rata hitung (*arimatic mean*) dengan rumus sebagai berikut. (Kirom, 2009:78).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Dimana:

\bar{X} = Nilai rata-rata skor pilihan jawaban semua pertanyaan/ Pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.

$\sum X$ = Total skor pilihan jawaban terhadap semua pernyataan.

n = Jumlah pegawai (79)

Hasil uji statistik deskriptif tersebut digunakan untuk mengetahui baik buruknya motivasi kerja pegawai dengan cara dilakukan pengelompokan nilai rerata skor alternatif pilihan jawaban terhadap keseluruhan pertanyaan/pernyataan terkait dengan motivasi kerja. Sesuai dengan nilai skor tingkat kesetujuan yang telah diberikan untuk masing-masing alternatif jawaban yakni berkisar antara 1 sampai 3, maka motivasi kerja pegawai dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kategori Motivasi kerja Pegawai Berdasarkan Rangkang Rata-rata Skor Jawaban Pegawai

Rang Rata-rata Skor	Kategori Motivasi Kerja Pegawai
1,00 – 1,50	Tidak baik
1,51 – 2,50	Biasa saja
2,51 – 3,00	Baik

2. Statistik Korelasi.

Untuk mencari hubungan antara kelima variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi dengan motivasi kerja pegawai digunakan peralatan statistik koefisien korelasi (r).

Untuk mempercepat perhitungan dan mengurangi potensi terjadinya kesalahan maka pengolahan data menggunakan alat bantu komputer melalui software SPSS (*The Statistical Product and Service Solution*) versi 15.00.

3. Statistik inferensial

Statistik inferensial adalah peralatan statistik yang digunakan untuk melihat keterkaitan antar variabel. Dalam penelitian ini, statistik inferensial digunakan untuk menjawab hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Peralatan statistik inferensial yang digunakan adalah statistik uji-F dan uji-t regresi linier berganda model penelitian ini yang secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut (Sarwoko, 2007:159):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{it1} + \beta_2 X_{it2} + \beta_3 X_{it3} + \beta_4 X_{it4} + \beta_5 X_{it5} + \beta_6 X_{it6} + e_{it} \dots \dots (2)$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Status dan Tanggung Jawab

X_3 = Kompensasi yang Memadai

X_4 = Kondisi Lingkungan Kerja

X_5 = Fasilitas Kerja

X_6 = Keinginan dan Harapan Pribadi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ dan β_6 = Koefisien regresi X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6

e = Error term

t = variabel tahun

i = Jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kelima variabel independen tersebut terhadap motivasi kerja pegawai digunakan koefisien determinasi (R^2), yaitu untuk mengetahui besar varians dapat diterangkan oleh kelima variabel independen tersebut.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji-F (pengujian secara simultan (bersama-sama), dengan ketentuan sebagai berikut.

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis H_a diterima, sebaliknya hipotesis H_o dapat diterima artinya kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis H_o diterima, sebaliknya hipotesis H_a dapat diterima artinya kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

Selanjutnya untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, keinginan dan harapan pribadi) secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, digunakan statistik uji-t. Ketentuan yang digunakan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel terkait

berpengaruh signifikan, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ bermakna variabel terkait tidak berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara

Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Aceh Utara, Berdasarkan Qanun nomor 2 Tahun 2010 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah nomenklaturnya menjadi Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. Dalam menjalankan operasionalnya, hingga saat ini Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara memiliki 79 orang pegawai.

Susunan organisasi Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara terdiri dari ; (a) Kepala Dinas, (b) Sekretaris, (c) Bidang Perhubungan Darat, (d) Bidang Perhubungan Laut, (e) Bidang Perhubungan Udara, (f) Bidang Pariwisata dan Kebudayaan, (g) Unit Pelaksana Teknis Kegiatan dan (h) Kelompok Jabatan Fungsional.

Kepala Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara mempunyai tugas :

- a. Memimpin dan membina Dinas dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan berdasarkan ketentuan perundangan yang berlaku dan kebijakan pemerintah daerah.
- b. Menyiapkan kebijakan umum daerah di bidang Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan.
- c. Menetapkan kebijakan teknis dibidang Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati
- d. Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait lainnya di bidang Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan.

Sekretaris adalah unsur pembantu Kepala Dinas di bidang pembinaan dan pengelolaan administrasi. Sekretaris dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas melakukan pembinaan dan pengelolaan administrasi umum yang meliputi perlengkapan, peralatan, rumah tangga, administrasi keuangan, kepegawain, penataan arsip, dokumentasi, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, penyusunan perencanaan strategis, program kerja, evaluasi dan pelaporan serta pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan badan.

Bidang Perhubungan Darat adalah Unsur pelaksana teknis di bidang Penerbitan rekomendasi perizinan, pembinaan usaha, penyuluhan, pembinaan penggunaan jasa di bidang perhubungan, penetapan lokasi pemasangan dan

pemeliharaan alat pengawasan dan alat pengaman (rambu lau lintas) dan melakukan pembinaan perusahaan angkutan darat.

Bidang Perhubungan laut adalah unsur pelaksana teknis di bidang perhubungan laut dengan menetapkan izin pembangunan pelabuhan laut, meakukan penetapan kebijakan tatanan dan perizinan pelabuhan, melakukan koordinasi dalam penyelenggaraan pelabuhan laut, melakukan pengawasan dan meneliti pengeluaran sertifikat dan dokumen kapal.

Bidang Perhubungan Udara adalah unsur pelaksana teknis di bidang Udara yaitu dengan melakukan penetapan dan pemberian izin bandara, izin Flight Approval Domestik, izin usaha angkutan udara, dan izin ekspedisi muatan pesawat udara dan memberikan rekomendasi penetapan jam operasi bandar udara.

Bidang Pariwisata dan Kebudayaan adalah unsur Pelaksanaan teknis yaitu memelihara sarana dan prasarana kebudayaan dan pariwisata, memungut atas penggunaan sarana kebudayaan dan pariwisata, melestarikan mesium, swaka sejarah purbakala, kajian sejarah, nilai tradisional, mengembangkan dan menata objek dan sarana di bidang kebudayaan dan pariwisata sesuai dengan Syariat Islam.

1. Visi dan Misi, Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten

Aceh Utara

Visi : Terwujudnya Pelayanan Jasa Perhubungan yang Aman, ancar dan Handal serta Pemanfaatan produk budaya dan Pariwisata daam Bingkai Islami.

Misi :

Untuk mewujudkan visi tersebut sesuai dengan fungsi Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan, maka telah dirumuskan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan Sumber Daya Aparatur yang Profesiona dan Terampi.
2. Meningkatkan kuantitas dn kualitas penyediaan sarana dan prasarana yang memadai di bidang perhubungan, kebudayaan dan Pariwisata.
3. Meningkatkan pembinaan pengendaiian dan pengawasan penyelenggaraan perhubungan seni budaya dan Pariwisata
4. Mengupayakan pembenahan dan penataan potensi sumber daya alam pariwisata dan kebudayaan.

B. Hasil Pengujian Instrumen

Menurut Umar (2000 :123), kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien Cronbach Alpha yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial yaitu apabila nilai alphanya lebih besar dari 0.60.

▪ Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 15.0 Berdasarkan output komputer (lampiran output SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh

masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0.227 (lampiran output SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontrak. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (n=79)
1		2	3	4
1.	A1	Kepuasan Kerja (x1)	0.564	0.227
2.	A2		0.812	0.227
3.	A3		0.784	0.227
4.	A4		0.743	0.227
5.	A5		0.585	0.227
6.	B1	Status dan Tanggung Jawab (x2)	0.607	0.227
7.	B2		0.756	0.227
8.	B3		0.750	0.227
9.	B4		0.747	0.227
10.	B5		0.849	0.227
11.	C1	Kompensasi yang Memadai (x3)	0.604	0.227
12.	C2		0.760	0.227
13.	C3		0.739	0.227
14.	C4		0.764	0.227
15.	C5		0.870	0.227
16.	D1	Kondisi Lingkungan Kerja (x4)	0.870	0.227
17.	D2		0.637	0.227
18.	D3		0.759	0.227
19.	D4		0.573	0.227
20.	D5		0.685	0.227

21.	E1	Fasilitas (x5)	0.646	0.227
22.	E2		0.860	0.227
23.	E3		0.695	0.227
24.	E4		0.735	0.227
25.	E5		0.700	0.227
26.	F1	Keinginan dan Harapan Pribadi (x6)	0.660	0.227
27.	F2		0.773	0.227
28.	F3		0.703	0.227
29.	F4		0.713	0.227
30.	F5		0.775	0.227
31.	G1	Motivasi Kerja (Y)	0.723	0.227
32.	G2		0.247	0.227
33.	G3		0.483	0.227
34.	G4		0.568	0.227
35.	G5		0.509	0.227
36.	G6		0.759	0.227
37.	G7		0.526	0.227
38.	G8		0.378	0.227
39.	G9		0.586	0.227
40.	G10		0.782	0.227

Sumber: Data Diolah Lampiran No.3

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid karena mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis sebesar 0.227, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

▪ Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala

variabel yang ada. Menurut Malhotra (2006), koefisien minimum yang dapat diterima diatas 0,60.

Uji reliabilitas mengenai analisis motivasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata Dan Kebudayaan Aceh Utara, memperlihatkan bahwa dari enam kriteria yang menjadi variabel dalam penilaian motivasi kerja secara keseluruhan tingkat keandalan telah memenuhi persyaratan. Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Rata-rata	Jumlah Indikator	Nilai Alpha	Ket
1.	Kepuasan kerja (x1)	2.352	5	0.746	Handal
2.	Status dan tanggung jawab (x2)	2.387	5	0.793	Handal
3.	Kompensasi yang memadai (x3)	2.372	5	0.798	Handal
4.	Kondisi lingkungan kerja (x4)	2.706	5	0.747	Handal
5.	Fasilitas (x5)	2.291	5	0.779	Handal
6.	Keinginan dan harapan pribadi (x6)	2.428	5	0.762	Handal
7.	Motivasi Kerja (Y)	2.749	10	0.728	Handal

Sumber: Data Diolah Lampiran No.3

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel kepuasan kerja (x1) diperoleh nilai alpha sebesar 74.6 persen, variabel status dan tanggung jawab (x2) diperoleh nilai alpha sebesar 79.3 persen, variabel kompensasi yang memadai (x3) diperoleh nilai alpha sebesar 79.8 persen, variabel kondisi lingkungan kerja (x4) diperoleh nilai alpha sebesar 74.7

persen, variabel fasilitas (x5) diperoleh nilai alpha sebesar 77.9 persen, variabel keinginan dan harapan pribadi (x6) diperoleh nilai alpha sebesar 76.2 persen, dan variabel motivasi kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 72.8 persen. Pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan telah memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan yaitu lebih besar dari 0.6 untuk semua variabel.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri dari responden terutama mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir responden, dan rata-rata penghasilan perbulan dan jumlah tanggungan. Berdasarkan hasil penelitian, penulis kemudian mengidentifikasi karakteristik responden seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis kelamin		
	▪ Pria	55	69.6
	▪ Wanita	24	30.4
2.	Usia		
	▪ 20 - 30 tahun	12	15.2
	▪ 31 - 40 tahun	32	40.5
	▪ 41 - 50 tahun	22	27.8
	▪ 51 - 60 tahun	13	16.5
3.	Masa kerja		
	▪ < 5 tahun	16	20.3
	▪ 5 - 10 tahun	17	21.5
	▪ 11 - 20 tahun	32	40.5
	▪ > 20 tahun	14	17.7
4.	Pendidikan terakhir		
	▪ SD	4	5.1
	▪ SLTP	7	8.9
	▪ SLTA	30	38.0
	▪ Akademi/Dipl	12	15.2
	▪ Sarjana	26	32.9
5.	Jumlah Tanggungan		
	♦ 1 - 2 orang	36	45.6
	♦ 3 - 4 orang	31	39.2
	♦ 5 - 6 orang	12	15.2
Jumlah		79	100.0

Sumber: Data Diolah Lampiran No.3

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 55 orang atau 69.6 persen laki-laki dan sebanyak 24 orang atau 30.4 persen perempuan, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan yang menjadi sampel penelitian ini. Hal ini disebabkan pada kantor disebabkan oleh banyaknya petugas lapangan terutama sebagai sopir dan kondektur bis sekolah, petugas UPTD Pembina dan Petugas UPTD Bandara.

Mengenai tingkat usia dapat dijelaskan bahwa sebanyak 12 orang atau 15.2 persen berusia 20 - 30 tahun, responden dengan tingkat usia 31 s/d 40 tahun

sebanyak 32 orang atau 40.5 persen dari total responden, responden dengan tingkat usia 41 s/d 50 tahun sebanyak 22 orang atau 27.8 persen, kemudian responden dengan usia tahun 51 s/d 60 sebanyak 13 orang atau 16.5% dari total responden. Hal ini disebabkan karena banyak pemutihan pegawai honorer yang sudah lama mengabdikan pada dinas tersebut terutama pada tingkat usia 31 - 40 tahun.

Sedangkan dilihat dari segi masa kerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 16 orang atau 20.3%, responden yang telah bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 17 orang atau 21.5%, responden yang telah bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 32 orang atau 40.5%, responden yang telah masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 14 orang atau 17.7%, dari total sampel yang diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa pada masa kerja tersebut, banyak pegawai yang telah mempunyai pengalaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

Kemudian karakteristik responden selanjutnya adalah mengenai tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 orang atau 5.1 persen berpendidikan terakhir SD, sebanyak 7 orang atau 8.9 persen responden berpendidikan terakhir SLTP, sebanyak 30 orang atau 88.0 persen berpendidikan SLTA, responden dengan tingkat pendidikan Akademi/Dipl sebanyak 12 orang atau 15.2 persen sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 26 orang atau 32.9 persen dari total responden. Hal ini karena kebanyakan pegawai pada dinas masih banyak didominasi oleh tenaga lapangan

seperti sopir dan kondektur, sehingga tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi.

Mengenai jumlah tanggungan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 36 orang atau 45.6 persen mempunyai jumlah tanggungan sebanyak 1 – 2 orang, sebanyak 31 orang atau 39.2 persen mempunyai jumlah tanggungan sebanyak 3 – 4 orang, sebanyak 12 orang atau 15.2 persen mempunyai jumlah tanggungan sebanyak 5 – 6 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak diantara pegawai yang telah mengikuti program keluarga berencana, disamping adanya program askes yang dijamin oleh program tersebut dimana hanya 2 orang anak.

D. Pengujian Asumsi Klasik

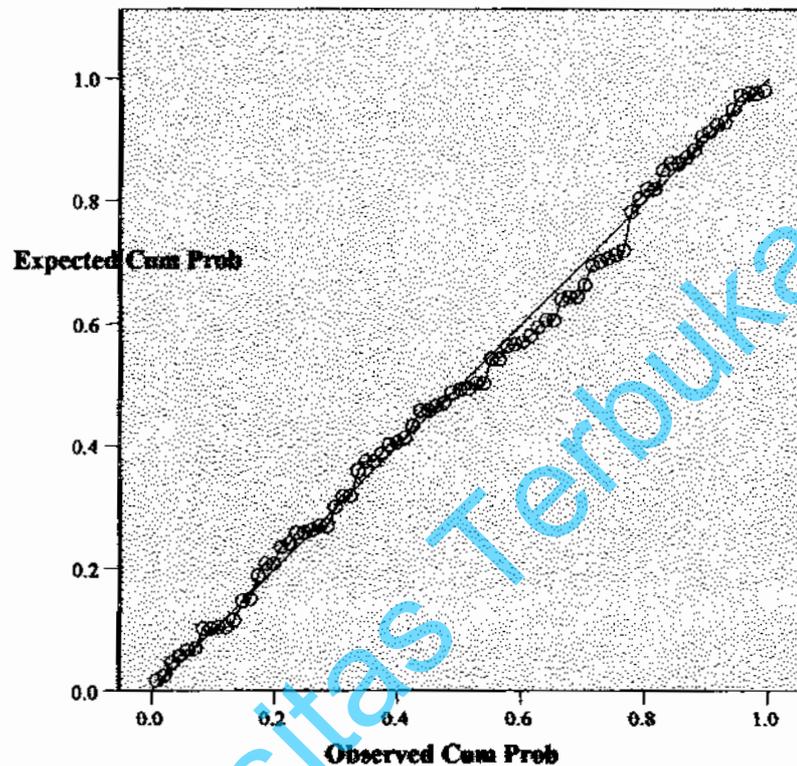
Sebelum menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik, dimana dalam hal ini ada 3 jenis asumsi yang digunakan yaitu, Gujarati (1999:157) ;

a. Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal. Berdasarkan dari gambar normal P-P Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Kerja



Gambar 3. Normalitas Data Penelitian

b. Pengujian Multikolinearitas

Gujarati (1999:157) menyatakan dalam mendeteksi kolinieritas, ada beberapa indikator yaitu :

1. Tanda yang paling jelas dari multikolinearitas adalah ketika R^2 sangat tinggi tetapi tak satupun koefisien regresi penting (signifikan) secara statistik atas dasar pengujian t yang konvensional.

2. Dalam model yang hanya meliputi dua variabel yang menjelaskan, ide yang cukup baik dari kolinearitas dapat diperoleh dengan memeriksa kolerasi derajat nol antara dua variabel tadi. Apabila kolerasi ini tinggi biasanya multikolinieritas adalah penyebabnya.
3. Jika R^2 tinggi tetapi kolerasi parsial rendah, multikolinieritas merupakan suatu kemungkinan berlebihan. Tetapi jika R^2 rata-rata tinggi dan korelasi parsial juga tinggi, multikolinieritas mungkin tidak terjadi.

Pengujian Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu :

1. Dengan person correlation matrix

Rule of thumb bila nilai korelasi antara sesama variabel ≥ 0.80 , maka terdapat multikolinieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independent yang $\geq 0,80$ tidak ada, maka tidak terdapat korelasi matrik.

2. Dengan Variance Inflating Faktor (VIF)

Multikolinieritas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Bila $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinieritas atau Non multikolinieritas (Santoso, 2000). Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

TABEL 4.4
NILAI VIF VARIABEL BEBAS

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan kerja (x1)	0.317	3.295	Non Multikolinieritas
Status dan tanggung jawab (x2)	0.786	1.272	Non Multikolinieritas
Kompensasi yang memadai (x3)	0.417	4.848	Non Multikolinieritas
Kondisi lingkungan kerja (x4)	0.374	2.675	Non Multikolinieritas
Fasilitas (x5)	0.827	1.209	Non Multikolinieritas
Keinginan dan harapan pribadi (x6)	0.853	1.172	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2011 (diolah)

c. Pengujian Autokorelasi

Menurut pendapat Gujarati (1999:201) yaitu serangkaian observasi yang menurut waktu (seperti dalam deretan waktu) atau ruang untuk mengetahui apakah autokorelasi terdapat dalam kejadian tertentu adalah dengan menggunakan test Durbin-Watson. Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah jika $du < DW < 4 - du$ maka tidak ada serial autokorelasi baik positif atau negatif.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada tingkat signifikan 5% nilai d (DW) untuk 79 observasi dan 6 variabel yang menjelaskan dan termasuk intersep adalah du (batas atas) = 1.01 dan $4 - du$ adalah sebesar 2.99. Hasil pengujian menunjukk DW = 1.885, sehingga $1.57 > 1.885 < 2.99$, dengan demikian tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif dalam model penelitian, yang berarti tidak terkena masalah autokorelasi baik positif atau negatif.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik seperti yang telah dipaparkan diatas dapat dijelaskan bahwa model penelitian telah terbebas dari permasalahan multikolinearitas dan otokorelasi sehingga tidak ada variabel yang bias.

E. Deskripsi Variabel Penelitian

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan skor berkisar antara 1 sampai 3. Pemberian skor tersebut dimaksudkan untuk memberi bobot pada alternatif pilihan jawaban pegawai terhadap masing-masing pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Semakin tinggi skor alternatif pilihan jawaban terhadap suatu variabel penelitian berarti semakin baik penilaian pegawai terhadap variabel tersebut.

Generalisasi penilaian pegawai terhadap suatu variabel dapat dilihat dari nilai rerata skor pilihan jawaban yang mereka berikan terhadap seluruh alternatif item pernyataan yang dimuat dalam variabel terkait. Karena itu, deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dari nilai rerata skor pilihan jawaban yang diberikan pegawai terhadap seluruh item pernyataan pada setiap variabel. Nilai rerata skor pilihan jawaban dimaksud juga dapat digunakan untuk menginterpretasikan tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai, tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai, tinggi rendahnya status dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, adanya fasilitas apakah sudah memenuhi atau belum, serta keinginan dan harapan pegawai.

1. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pegawai memiliki penilaian yang berbeda terhadap kepuasan kerja, artinya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai berbeda dengan pegawai yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor pilihan jawaban yang diberikan masing-masing pegawai terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Nilai rata-rata skor pilihan jawaban paling rendah sebesar 2,23, sebaliknya nilai rata-rata skor paling tinggi sebesar 2,46. Nilai rerata skor pilihan jawaban pegawai terhadap seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 2,35. Angka ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki penilaian yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5
Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Tidak Setuju		Netral		Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Anda merasa sangat puas terhadap pekerjaan Anda selama ini	3	3.8	37	46.8	39	49.4	2.46
2.	Anda merasa puas terhadap prestasi kerja yang telah Anda capai selama ini	15	19.0	27	34.2	37	46.8	2.28
3.	Anda puas terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	9	11.4	31	39.2	39	49.4	2.38
4.	Anda merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan atas prestasi Anda selama ini	9	11.4	43	54.4	27	34.2	2.23
5.	Anda merasa puas atas perhatian pimpinan terhadap prestasi kerja Anda	0	0.0	46	58.2	33	41.8	2.42
Rerata								2.35

Sumber : Data Primer, 2011 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan responden mengenai kepuasan kerja mempunyai dinyatakan secara setuju, bahwa kepuasan kerja pegawai dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian jelaslah bahwa sebagian besar pegawai instansi tersebut memiliki persepsi yang baik dan sangat baik terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian pegawai merasa puas dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga meningkatkan motivasi kerjanya.

2. Status dan Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pegawai memiliki penilaian yang berbeda terhadap status dan tanggung jawab, artinya masing-masing pegawai mempunyai status dan tanggung jawab yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor pilihan jawaban yang diberikan masing-masing pegawai terhadap pernyataan yang berhubungan dengan status dan tanggung jawab. Nilai rata-rata skor pilihan jawaban paling rendah sebesar 2,19, sebaliknya nilai rata-rata skor paling tinggi sebesar 2.58. Nilai rerata skor pilihan jawaban pegawai terhadap seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 2.38. Angka ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki penilaian yang baik terhadap status dan tanggung jawab pegawai pada kantor Dinas Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6
Status Dan Tanggung Jawab

No.	Indikator	Tidak Setuju		Netral		Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Mendapatkan hak secara penuh dari pimpinan dalam melaksanakan tugas kedinasan	12	15.2	40	50.6	27	34.2	2.19
2.	Anda mendapatkan bimbingan tentang kewenangan yang diberikan	7	8.9	19	24.1	53	67.1	2.58
3.	Anda mampu bekerja sesuai dengan jabatan yang telah dilimpahkan	16	20.3	29	36.7	34	43.0	2.23
4.	Anda selalu memenuhi hak untuk mengambil kebijakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan	9	11.4	33	41.8	37	46.8	2.35
5.	Pimpinan memberikan wewenang penuh pada setiap tugas yang telah menjadi tanggung jawab Anda	7	8.9	19	24.1	53	67.1	2.58
Rerata								2.38

Sumber : Data Primer, 2011 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan responden mengenai status dan tanggung jawab mempunyai dinyatakan secara setuju terhadap status dan tanggung jawab yang diemban pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang selalu mendapatkan hak secara penuh dari pimpinan dalam melaksanakan tugas kedinasan serta selalu memenuhi hak untuk mengambil kebijakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan. Dengan demikian jelaslah bahwa sebagian besar pegawai instansi tersebut memiliki persepsi yang baik dan sangat baik terhadap status dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya hanya sedikit diantara mereka dengan penilaian yang kurang baik atau pun tidak baik terhadap status dan tanggung jawab.

3. Kompensasi yang Memadai

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pegawai memiliki penilaian yang berbeda terhadap kompensasi yang memadai. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor pilihan jawaban yang diberikan masing-masing pegawai terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi yang memadai. Nilai rata-rata skor pilihan jawaban paling rendah sebesar 2,18, sebaliknya nilai rata-rata skor paling tinggi sebesar 2,61. Nilai rerata skor pilihan jawaban pegawai terhadap seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi yang memadai menunjukkan angka sebesar 2,37. Angka ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki penilaian yang baik terhadap kompensasi yang memadai yang diberikan kepada pegawai pada kantor Dinas Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7
Kompensasi yang Memadai

No.	Indikator	Tidak Setuju		Netral		Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Insentif finansial yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan pimpinan	13	16.5	39	49.4	27	34.2	2.18
2.	Pegawai mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan masa kerja dan prestasi kerjanya	9	11.4	19	24.1	51	64.6	2.53
3.	Pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang dapat menyelesaikan target kerja yang telah dibebankan	16	20.3	31	39.2	32	40.5	2.20
4.	Pimpinan juga memberikan penghargaan kepada setiap pegawai atas prestasi yang diraihinya	9	11.4	34	43.0	36	45.6	2.34
5.	Pimpinan memberikan penjelasan (bimbingan) kepada yang melakukan kesalahan	6	7.6	19	24.1	54	68.4	2.61
Rcrata								2.37

Sumber : Data Primer, 2011 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan responden mengenai kompensasi yang memadai mempunyai dinyatakan secara setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai pimpinan memberikan penjelasan (bimbingan) kepada yang melakukan kesalahan maupun pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang dapat menyelesaikan target kerja yang telah dibebankan.

Dengan demikian jelaslah bahwa sebagian besar pegawai instansi tersebut memiliki persepsi yang baik dan sangat baik terhadap iklim organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya hanya sedikit diantara mereka dengan penilaian yang kurang baik atau pun tidak baik terhadap kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya.

4. Kondisi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pegawai memiliki penilaian yang berbeda terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor pilihan jawaban yang diberikan masing-masing pegawai terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja. Nilai rata-rata skor pilihan jawaban paling rendah sebesar 2,57, sebaliknya nilai rata-rata skor paling tinggi sebesar 2.85. Nilai rerata skor pilihan jawaban pegawai terhadap seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 2.70. Angka ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki penilaian yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja pada kantor Dinas Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
Kondisi Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Tidak Setuju		Netral		Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai	6	7.6	9	11.4	64	81.0	2.73
2.	Pelayanan kepada pegawai seperti tersedianya sarana ibadah, sarana kesehatan, kamar kecil dan koperasi dapat mendorong motivasi kerja pegawai	0	0.0	12	15.2	67	84.8	2.85
3.	Kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara dapat meningkatkan gairah kerja	0	0.0	19	24.1	60	75.9	2.76
4.	Hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pegawai, dan atasan berjalan dengan baik	0	0.0	30	38.0	49	62.0	2.62
5.	Lingkungan kerja cukup nyaman dan menyenangkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari	0	0.0	34	43.0	45	57.0	2.57
Rerata								2.70

Sumber : Data Primer, 2011 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan responden mengenai kondisi lingkungan kerja mempunyai dinyatakan secara setuju, hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan responden mengenai sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai, kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara dapat meningkatkan gairah kerja maupun lingkungan kerja cukup nyaman dan menyenangkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dengan demikian jelaslah bahwa sebagian besar pegawai instansi tersebut memiliki persepsi yang baik dan sangat baik terhadap kondisi lingkungan kerja. Sebaliknya hanya sedikit diantara mereka dengan penilaian yang kurang baik atau pun tidak baik terhadap lingkungan kerja yang terjadi pada Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

5. Fasilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pegawai memiliki penilaian yang berbeda terhadap fasilitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor pilihan jawaban yang diberikan masing-masing pegawai terhadap pernyataan yang berhubungan dengan fasilitas. Nilai rata-rata skor pilihan jawaban paling rendah sebesar 2,16, sebaliknya nilai rata-rata skor paling tinggi sebesar 2,38. Nilai rerata skor pilihan jawaban pegawai terhadap seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan fasilitas menunjukkan angka sebesar 2,29. Angka ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki penilaian yang baik terhadap fasilitas yang disediakan pada kantor Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Fasilitas Kerja

No.	Indikator	Tidak Setuju		Netral		Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Sarana dan prasara kerja di kantor cukup baik dan sangat memadai	6	7.6	43	54.4	30	38.0	2.30
2.	Fasilitas kerja yang disediakan sangat mendukung proses kerja secara efektif	9	11.4	40	50.6	30	38.0	2.27
3.	Dengan adanya fasilitas kerja selama ini saya merasa nyaman dan tenang dalam bekerja	3	3.8	46	58.2	30	38.0	2.34
4.	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan organisasi kepada saya pada saat ini	6	7.6	54	68.4	19	24.1	2.16
5.	Fasilitas kerja yang diberikan selama ini sangat membantu tugas sehari-hari	3	3.8	43	54.4	33	41.8	2.38
Rerata								2.29

Sumber : Data Primer, 2011 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan responden mengenai fasilitas yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara dinyatakan secara setuju oleh pegawai, hal ini dapat dilihat dari dengan adanya fasilitas kerja selama ini saya merasa nyaman dan tenang dalam bekerja, fasilitas kerja yang disediakan sangat mendukung proses kerja secara efektif maupun fasilitas kerja yang diberikan selama ini sangat membantu tugas sehari-hari. Dengan demikian jelaslah bahwa sebagian besar pegawai instansi tersebut memiliki persepsi yang baik dan sangat baik terhadap fasilitas yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

6. Keinginan dan Harapan Pribadi

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pegawai memiliki penilaian yang berbeda terhadap keinginan dan harapan pribadi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor pilihan jawaban yang diberikan masing-masing pegawai terhadap pernyataan yang berhubungan dengan keinginan dan harapan pribadi. Nilai rata-rata skor pilihan jawaban paling rendah sebesar 2,28, sebaliknya nilai rata-rata skor paling tinggi sebesar 2.52. Nilai rerata skor pilihan jawaban pegawai terhadap seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan keinginan dan harapan pribadi menunjukkan angka sebesar 2.42. Angka ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki penilaian yang baik terhadap keinginan dan harapan pribadi yang disediakan pada kantor Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 4.9 di bawah ini;

Tabel 4.9
Keinginan dan Harapan Pribadi

No.	Indikator	Tidak Setuju		Netral		Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan	6	7.6	35	44.3	38	48.1	2.41
2.	Proses mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatan berjalan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja	9	11.4	22	27.8	48	60.8	2.49
3.	Pimpinan selalu memberi kesempatan inisiatif kepada bawahan dalam setiap kebijakan di kantor	0	0.0	57	72.2	22	27.8	2.28
4.	Pimpinan bersikap terbuka dan menghargai setiap karya dari bawahan	0	0.0	44	55.7	35	44.3	2.44
5.	Pimpinan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas	0	0.0	38	48.1	41	51.9	2.52
Rerata								2.42

Sumber : Data Primer, 2011 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan responden mengenai keinginan dan harapan pribadi dinyatakan secara setuju oleh responden hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan responden mengenai pimpinan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas, proses mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatan berjalan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja maupun pimpinan bersikap terbuka dan menghargai setiap karya dari bawahan. Dengan demikian jelaslah bahwa sebagian besar pegawai instansi tersebut memiliki persepsi yang baik dan sangat baik terhadap keinginan dan harapan pribadi yang diharapkan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

7. Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara juga berbeda. Ada diantara pegawai dengan motivasi kerja agak rendah, dan sebaliknya juga ada diantara mereka dengan motivasi kerja sangat tinggi. Perbedaan motivasi kerja pegawai juga didasarkan pada nilai rata-rata skor pilihan jawaban yang mereka berikan pada pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja. Pegawai dengan nilai rata-rata skor paling rendah sebesar 2,59. Sebaliknya pegawai dengan nilai rata-rata skor paling tinggi sebesar 2,82. Selanjutnya nilai rata-rata skor motivasi untuk keseluruhan pegawai menunjukkan angka sebesar 2,74. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Motivasi Kerja

No.	Variabel	Tidak Setuju		Netral		Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Anda dalam mencapai prestasi kerja terdorong oleh keinginan sendiri	0	0.0	20	25.3	59	74.7	2.75
2.	Anda selalu kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0	27	34.2	52	65.8	2.66
3.	Anda selalu menjaga mutu pekerjaan supaya meningkat dari hari ke hari	0	0.0	19	24.1	60	75.9	2.76
4.	Anda selalu mematuhi jam kerja yang sudah ditentukan	0	0.0	25	31.6	54	68.4	2.68
5.	Setiap tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	6	7.6	20	25.3	53	67.1	2.59
6.	Anda selalu berinisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja	0	0.0	20	25.3	59	74.7	2.75
7.	Kesetiaan dan kejujuran Anda selalu menjadi motivasi untuk meningkatkan hasil kerja	0	0.0	4	5.1	75	94.9	2.95
8.	Anda selalu terdorong untuk menjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan	0	0.0	7	8.9	72	91.1	2.91
9.	Anda selalu terdorong untuk mencapai tujuan perorangan dan tujuan organisasi	4	5.1	22	27.8	53	67.1	2.62
10.	Anda selalu terdorong untuk menghasilkan informasi yang akurat dan tepat	0	0.0	14	17.7	65	82.3	2.82
Rerata								2.74

Sumber : Data Primer, 2011 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan responden mengenai motivasi kerja dinyatakan secara setuju oleh responden, hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini telah mempunyai motivasi kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Tingkat motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Hal ini dapat dilihat dari pegawai selalu terdorong untuk menghasilkan informasi yang akurat dan tepat, pegawai selalu terdorong untuk

menjalinkan hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan maupun kesetiaan dan kejujuran Anda selalu menjadi motivasi untuk meningkatkan hasil kerja.

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas memperlihatkan sebanyak 6 orang pegawai atau sebesar 7,6 persen memiliki motivasi kerja agak rendah berkenaan dengan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan. Sebanyak 20 orang atau sebesar 25,3 persen dengan motivasi kerja tergolong sedang berkenaan dengan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, dan 53 orang lagi atau sebesar 67,1 persen dengan motivasi kerja sangat tinggi, dimana tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian jelaslah sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Sesuai pengamatan di lapangan dan jawaban pegawai yang diajukan melalui kuisioner, tingginya motivasi pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara disebabkan oleh adanya keinginan pegawai yang kuat untuk melaksanakan setiap tugas dan meningkatkan kualitas hasil kerja yang di bebankan, adanya keinginan keinginan yang kuat dalam diri pegawai untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan, adanya target setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan menetapkan target capaian pekerjaan secara rasional serta berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah direncanakan.

Di samping itu juga, dalam menyelesaikan tugas pegawai telah mampu mengambil inisiatif tentang penyelesaian tugas tersebut secara mandiri, adanya tekad pegawai untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan tugas serta tidak mudah jenuh terhadap rutinitas pekerjaan yang harus dilaksanakan.

E. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara

Untuk mengetahui pengaruh variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang terdiri atas variabel kepuasan kerja (x1), status dan tanggung jawab (x2), kompensasi yang memadai (x3), kondisi lingkungan kerja (x4), fasilitas (x5), keinginan dan harapan pribadi (x6) terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara (Y), maka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Motivasi Kerja

Nama Variabel	B	Standar Error	t-hitung	t-tabel	Sig.
Konstanta	2.086	0.178	11.715	1.993	0.000
Kepuasan kerja	0.105	0.012	8.481	1.993	0.000
Status dan tanggung jawab	0.061	0.023	2.690	1.993	0.014
Kompensasi yang memadai	0.054	0.023	2.329	1.993	0.018
Kondisi lingkungan kerja	0.098	0.037	2.674	1.993	0.009
Fasilitas	0.074	0.028	2.670	1.993	0.009
Keinginan dan harapan pribadi	0.101	0.029	3.455	1.993	0.001

Sumber: Data Primer, 2011 (diolah)

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut.

Hasil Uji Statistik

1. Hasil Uji-t

Hasil perhitungan berdasarkan uji-t seperti diperlihatkan pada tabel 4.11 dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau derajat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan dari masing-masing variabel.

1. Indikator Kepuasan kerja (x1)

Hasil penelitian terhadap variabel kepuasan kerja (x1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.481 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.993 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

2. Indikator Status dan tanggung jawab (x2)

Temuan hasil penelitian terhadap variabel status dan tanggung jawab diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.690, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.993 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.014. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel status dan tanggung jawab berpengaruh secara signifikan

terhadap tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

3. Indikator Kompensasi yang memadai (x3)

Hasil penelitian terhadap variabel kompensasi yang memadai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.329 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.993 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018 atau probabilitas lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi yang memadai berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

4. Indikator Kondisi lingkungan kerja (x4)

Berdasarkan temuan hasil penelitian terhadap variabel kondisi lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.674 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.993 hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.009. Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik memperlihatkan bahwa secara parsial variabel kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

5. Indikator Fasilitas (x5)

Didasarkan pada hasil penelitian terhadap variabel fasilitas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.670 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.993 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.009. Temuan ini menunjukkan sekaligus membuktikan bahwa secara parsial variabel fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

6. Indikator Keinginan dan Harapan Pribadi (x6)

Didasarkan pada hasil penelitian terhadap variabel keinginan dan harapan pribadi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.455 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.993 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Temuan ini menunjukkan sekaligus membuktikan bahwa secara parsial variabel keinginan dan harapan pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

2. Hasil Uji Statistik

a. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh secara keseluruhan (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti maka akan diuji berdasarkan uji Anova.

Berdasarkan hasil pengujian dari uji ANOVA atau uji-F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 22.177, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2.227. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (x_1), Status dan tanggung jawab (x_2), Kompensasi yang memadai (x_3), Kondisi lingkungan kerja (x_4) dan fasilitas (x_5) keinginan dan harapan pribadi (x_6), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara. Artinya secara keseluruhan responden menyatakan puas terhadap indikator yang diteliti, dengan demikian variabel yang diteliti mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kompensasi yang memadai.

$$Y = 2.086 + 0.105x_1 + 0.061x_2 + 0.054x_3 + 0.098x_4 + 0.074x_5 + 0.101x_6$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- **Koefisien Regresi (β) :**

- Dalam penelitian diperoleh nilai konstanta sebesar 2.086. Artinya bilamana faktor kepuasan kerja (x_1), status dan tanggung jawab (x_2), kompensasi yang memadai (x_3), kondisi lingkungan kerja (x_4) dan fasilitas (x_5), keinginan dan harapan pribadi (x_6), dianggap konstan, maka besarnya motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara, adalah sebesar 2.086 pada satuan skala likert

atau kepuasannya masih rendah, hal ini dimungkinkan oleh motivasi kerja pegawai yang masih relatif rendah.

- Koefisien regresi Kepuasan kerja (x_1) sebesar 0.105. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 10.5% dengan asumsi variabel status dan tanggung jawab (x_2), kompensasi yang memadai (x_3), kondisi lingkungan kerja (x_4) dan fasilitas (x_5), keinginan dan harapan pribadi (x_6), di anggap tidak mengalami perubahan (konstan).
- Koefisien regresi status dan tanggung jawab (x_2) sebesar 0.061. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel status dan tanggung jawab secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 6.1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (x_1), kompensasi yang memadai (x_3), kondisi lingkungan kerja (x_4) dan fasilitas (x_5), keinginan dan harapan pribadi (x_6), di anggap tidak mengalami perubahan (konstan).
- Koefisien regresi kompensasi yang memadai (x_3) sebesar 0.054. artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel kompensasi yang memadai secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 5.4% dengan asumsi kepuasan kerja (x_1), status dan tanggung jawab (x_2), kondisi lingkungan kerja (x_4) dan fasilitas (x_5), keinginan dan harapan pribadi (x_6), di anggap tidak mengalami perubahan (konstan).

- Koefisien regresi kondisi lingkungan kerja (x_4) sebesar 0.098. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel kondisi lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 9.8%, dengan asumsi variabel kepuasan kerja (x_1), status dan tanggung jawab (x_2), kompensasi yang memadai (x_3) dan fasilitas (x_5), keinginan dan harapan pribadi (x_6), di anggap tidak mengalami perubahan (konstan).
- Koefisien regresi fasilitas (x_5) sebesar 0.074. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel fasilitas secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 7.4%, dengan asumsi variabel kepuasan kerja (x_1), status dan tanggung jawab (x_2), kompensasi yang memadai (x_3) dan kondisi lingkungan kerja (x_4), keinginan dan harapan pribadi (x_6), di anggap tidak mengalami perubahan (konstan).
- Koefisien regresi keinginan dan harapan pribadi (x_6) sebesar 0.101. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel fasilitas secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 10.1%, dengan asumsi variabel kepuasan kerja (x_1), status dan tanggung jawab (x_2), kompensasi yang memadai (x_3) dan kondisi lingkungan kerja (x_4), fasilitas (x_5), keinginan dan harapan pribadi (x_6), di anggap tidak mengalami perubahan (konstan).

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari keenam variabel yang diteliti, ternyata variabel kepuasan kerja dan keinginan dan harapan pribadi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara karena diperoleh koefisien regresi masing-masing sebesar 10.5% dan 10.1%, dengan demikian kedua variabel tersebut mempunyai peranan yang lebih besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

F. Uji Korelasi dan Determinasi

Pada tabel berikut ini akan dijelaskan mengenai besarnya hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat dan besarnya pengaruh (determinasi) dari variabel bebas dan variabel terikat.

- **Koefisien Korelasi (R)**

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0.806 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 80.6%. Artinya motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara erat hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja (x1), status dan tanggung jawab (x2), kompensasi yang memadai (x3), kondisi lingkungan kerja (x4) dan fasilitas (x5), keinginan dan harapan pribadi (x6) terjadi hubungan yang relatif kuat.

- **Koefisien Determinasi (R^2)**

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0.649 Artinya bahwa sebesar 64.9% perubahan-perubahan dalam variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kepuasan kerja (x1), status dan tanggung jawab (x2), kompensasi yang memadai (x3), kondisi lingkungan kerja (x4) fasilitas (x5), keinginan dan harapan pribadi (x6). Sedangkan selebihnya sebesar 35.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar enam variabel seperti dijelaskan di atas.

H. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat terbukti bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (x1), status dan tanggung jawab (x2), kompensasi yang memadai (x3), kondisi lingkungan kerja (x4) dan fasilitas (x5), keinginan dan harapan pribadi (x6) dapat diterima, artinya secara bersama-sama seluruh variabel diatas, mempunyai pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22.177, dan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2.227 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel tersebut berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara, hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model penelitian dapat dijadikan sebagai acuan pengukuran motivasi kerja

pegawai pada Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti terhadap tingkat kompensasi yang memadai pegawai mengindikasikan bahwa variabel yang diteliti tersebut dapat dijadikan sebagai indikator dalam memprediksi motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara, dan juga dapat dijadikan parameter dalam pengukuran kepuasan kerja dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa faktor kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, dan fasilitas, keinginan dan harapan pribadi, yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, namun yang dominan pengaruhnya adalah variabel kepuasan kerja dan keinginan dan harapan pribadi, artinya dengan adanya kompensasi yang memadai yang lebih banyak dari seorang pegawai terhadap berbagai tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai bersangkutan akan menjadikan tanggung jawab yang baru tersebut menjadi salah satu kompensasi yang memadai berharga untuk menduduki posisi yang lebih baik dimasa yang akan datang. Sedangkan mengenai keinginan dan harapan pribadi yang juga menjadi salah satu indikator dari pola pembinaan karir perlu lebih dipertahankan karena dengan adanya keinginan dan harapan pribadi yang dilakukan seorang pegawai akan sangat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai diperoleh sudah relatif baik, yang bermakna pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara sudah mempunyai motivasi kerja cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja dan fasilitas, keinginan dan harapan pribadi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.649 yang bermakna bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor yang disebutkan diatas.
3. Adapun variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja adalah variabel kepuasan kerja, keinginan dan harapan pribadi dengan demikian kedua variabel tersebut mempunyai peranan yang lebih besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

B. Saran-saran

1. Temuan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja dan keinginan dan harapan pribadi perlu dipertahankan oleh para pegawai khususnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai, karena kedua indikator ini mempunyai

pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara.

2. Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai maka kompensasi yang memadai bagi pegawai perlu lebih ditingkatkan, karena indikator tersebut mempunyai pengaruh yang kecil dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata dan Kebudayaan Aceh Utara, sehingga kebijakan pimpinan perlu lebih memperhatikan terhadap masalah kompensasi tersebut.
3. Indikator status dan tanggung jawab bagi pegawai juga harus lebih ditingkatkan, misalnya dengan memberikan status dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan pegawai, pemberian fasilitas kerja seperti kendaraan untuk operasional sesuai dengan kinerja yang diharapkan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Allen (1990), *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Anoraga Pandji. (2005), *Manajemen Bisnis*, Cetakan Kedua, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar, Mangkunegara, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Arikunto, Suahrsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- As'ad (2001), *Psikologi Industri*, BPFE Yogyakarta.
- Beach, (1993), *Essentials of Organization Behavior*, New Jersey Prentice Hall Internasional. Inc.
- Bittel and Ramsey (1988). *Encyclopadia of Professional Management*, 2nd. Edition, vol.2, Connecticut: Grollier International
- Coulter Mary dan Robbins, Stephen P (1994). *Management* 4th Editon New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- Cushway Barry, (2002), *Human Resource Management*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Darmaningtyas (1999), *Program Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian Nasional*, Jakarta.
- Davis, Keith, (2002), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh, Jilid kedua. Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, dan Sudita, (1997). *Perilaku Keorganisasian*, edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Griffin (2004), *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hageman, G. (1993). *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*, Jakarta: PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Handoko (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi

- Harvey, C. (2006). *Motivasi yang Sukses dalam Sepekan*, Jakrta: PT. Kosaint Blanc Indah Corp.
- Hasibuan. H. Malayu SP. (2003). *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F.M (1968). *One Time Move: How You Motivate Employee*, Harvard Business Review, 46 (1).
- Hofstede and Ramsey (1998). *Encyclopadia of Professinal Management*, 2nd. Edition, vol.2, Connecticut: grollier International.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2001), Balai Pustaka, Jakarta.
- Kirom, B (2009), *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*, Jakarta: Pustaka Rineka Cipta.
- Kuncoro Mudrajad (2003), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga Jakarta.
- Listianto dan Setiaji (2006), *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut dilakukan dilingkungan pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Malhotra, (2007), *Marketing Research – An Applied Orientation*. 4th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Menage and Ottawa (1993). *The New Encyclopaedia Ritannica, Knowledge in Depth*, Vol. 24, Chicago: The Encyclopaedia Britannica.
- Menage and Ottawa (1993). *The New Encyclopaedia Ritannica, Ready Reference*, Vol. 24, chicago: The Encyclopaedia Britannica.
- Moekijat (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Bandar Maju.
- Moenir, A.S (1992). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap PembinaanKepegawaian*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Nawawi dan Hadari (1995). *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nawawi, dan Hadari (2003). *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Jakarta, Ghalia Indonesia

- Naylin, (1991). *pemenuhan Kebutuhan Pegawai Kunci Menuju Motivasi, dalam Timpe; Dale. A (Ed). Seni Ilmu dan Seni Mnaajemen Bisnis Memotivasi Pegawai*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Noe Michael (2009), *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment Abstein and Turn Over*, Academic, Inc, London
- Nord (2003), *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment Abstein and Turn Over*, Academic, Inc, London.
- Nunnaly, J.C., (1994). *Psychomeric Theory*, Mc Graw Hill Book Company, New York.
- Pareek, U. (1991). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhallindo.
- Raika, Gustisyah (2009). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*. Tesis, Sekolah Pascasarjana, USU.
- Rivai dan Sagala (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan:dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT Raja Gravindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*, Jakarta: PT. Prihallindo.
- Santoso Singgih, (2000), *Riset Pemasaran*, Jakarta, PT. Elek Media Komputindo.
- Sarwoko (2005), *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Malang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Saydan, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Jambatan.
- Schuler, RS. and Susan E.J. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sekaran, Uma, (2006), *Riset Methods For Bussiness : Askill-Buliding Approach*, Second Edition, Jhon Wiley & Son Inc, New York.
- Siagian, SP. (2005). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

- Simamora Henry (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama, Badan Penerbit STIE - Yogyakarta.
- Strauss dan Sayles (2006), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Suliyanto (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- The Liang Gie (2005), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Umar Husein, (2000), *Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Rineka Cipta, Jakarta.
- Vera dan Mahyuddin, (2005), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, Jurnal Ilmiah. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Wahyosumidjo (1997). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Cetakan III, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wijaya, AW (2006). *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*, Jakarta: Akademika Pressindo.

DAFTAR PERTANYAAN

Yth, Ibu/Bapak
di tempat

- a. Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM) Universitas Terbuka yang difokuskan pada Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik dengan judul "Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Pariwisata Dan Kebudayaan Aceh Utara".
- b. Mohon Berilah tanda \surd pada salah satu jawaban ; Tidak setuju, netral dan setuju
- c. Atas perkenan Ibu/Bapak, kami ucapkan terima kasih

	Tdk Setuju	Netral	Setuju
A. Kepuasan Kerja			
1. Anda merasa sangat puas terhadap pekerjaan Anda selama ini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Anda merasa puas terhadap prestasi kerja yang telah Anda capai selama ini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Anda puas terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Anda merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan atas prestasi Anda selama ini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Anda merasa puas atas perhatian pimpinan terhadap prestasi kerja Anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Status dan Tanggung Jawab			
1. Mendapatkan hak secara penuh dari pimpinan dalam melaksanakan tugas kedinasan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Anda mendapatkan bimbingan tentang kewenangan yang diberikan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Anda mampu bekerja sesuai dengan jabatan yang telah dilimpahkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Anda selalu memenuhi hak untuk mengambil kebijakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Pimpinan memberikan wewenang penuh pada setiap tugas yang telah menjadi tanggung jawab Anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Kompensasi yang Memadai			
1. Insentif finansial yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan pimpinan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Pegawai mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan masa kerja dan prestasi kerjanya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang dapat menyelesaikan target kerja yang telah dibebankan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Pimpinan juga memberikan penghargaan kepada setiap pegawai atas prestasi yang diraihinya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Pimpinan memberikan penjelasan (bimbingan) kepada yang melakukan kesalahan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Kondisi Lingkungan Kerja

1. Sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai
2. Pelayanan kepada pegawai seperti tersedianya sarana ibadah, sarana kesehatan, kamar kecil dan koperasi dapat mendorong motivasi kerja pegawai
3. Kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara dapat meningkatkan gairah kerja
4. Hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pegawai, dan atasan berjalan dengan baik
5. Lingkungan kerja cukup nyaman dan menyenangkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari

E. Fasilitas Kerja

1. Sarana dan prasara kerja di kantor cukup baik dan sangat memadai
2. Fasilitas kerja yang disediakan sangat mendukung proses kerja secara efektif
3. Dengan adanya fasilitas kerja selama ini saya merasa nyaman dan tenang dalam bekerja
4. Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan organisasi kepada saya pada saat ini
5. Fasilitas kerja yang diberikan selama ini sangat membantu tugas sehari-hari

F. Keinginan dan Harapan Pribadi

1. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan
2. Proses mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatan berjalan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja
3. Pimpinan selalu memberi kesempatan inisiatif kepada bawahan dalam setiap kebijakan di kantor
4. Pimpinan bersikap terbuka dan menghargai setiap karya dari bawahan
5. Pimpinan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas

G. Motivasi Kerja

1. Anda dalam mencapai prestasi kerja terdorong oleh keinginan sendiri
2. Anda selalu kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
3. Anda selalu menjaga mutu pekerjaan supaya meningkat dari hari ke hari
4. Anda selalu mematuhi jam kerja yang sudah ditentukan
5. Setiap tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan

6. Anda selalu berinisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
7. Kesetiaan dan kejujuran Anda selalu menjadi motivasi untuk meningkatkan hasil kerja
8. Anda selalu terdorong untuk menjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan
9. Anda selalu terdorong untuk mencapai tujuan perorangan dan tujuan organisasi
10. Anda selalu terdorong untuk menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

H. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin
 a. Laki-laki
 b. Perempuan
2. Usia responden
 a. 20 - 30 tahun
 b. 31 - 40 tahun
 c. 41 - 50 tahun
 d. 51 - 60 tahun
3. Masa Kerja
 a. < 5 tahun
 b. 5 - 10 tahun
 c. 11 - 20 tahun
 d. > 20 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 a. SD
 b. SLTP
 c. SLTA/SPMA
 d. Akademi/Dipl
 e. Sarjana/Pasca (S1/S2)
5. Jumlah Tanggungan
 a. 1 - 2 orang
 b. 3 - 4 orang
 c. 5 - 6 orang
 d. > 7 orang

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.740	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	2.46	.573	79
a2	2.28	.767	79
a3	2.38	.665	79
a4	2.23	.639	79
a5	2.42	.496	79

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Variance	N of Items
Item Means	2.352	2.228	2.458	.009	5
Item Variances	.408	.246	.588	.017	5
Inter-Item Covariances	.151	.036	.282	.007	5
Inter-Item Correlations	.362	.066	.575	.022	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	9.30	3.932	.351	.255	.753
a2	9.48	2.843	.629	.522	.852
a3	9.38	3.110	.611	.384	.860
a4	9.53	3.329	.565	.484	.680
a5	9.34	3.967	.410	.266	.735

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.76	5.057	2.249	5

Universitas Terbuka

Reliability

Scale: Status dan Tanggung Jawab

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.796	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	2.19	.681	79
b2	2.58	.653	79
b3	2.23	.767	79
b4	2.35	.680	79
b5	2.56	.653	79

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Variance	N of Items
Item Means	2.387	2.190	2.582	.035	5
Item Variances	.473	.426	.568	.004	5
Inter-Item Covariances	.205	.088	.304	.005	5
Inter-Item Correlations	.438	.185	.685	.025	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	9.75	4.833	.392	.331	.808
b2	9.35	4.366	.607	.418	.743
b3	9.71	4.132	.581	.409	.760
b4	9.58	4.349	.585	.497	.750
b5	9.35	4.078	.746	.612	.699

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.84	6.470	2.544	5

Universitas Terbuka

Reliability

Scale: Kompensasi yang Memadai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.798	.802	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c1	2.18	.694	79
c2	2.53	.695	79
c3	2.20	.758	79
c4	2.34	.677	79
c5	2.61	.629	79

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Variance	N of Items
Item Means	2.372	2.177	2.608	.037	5
Item Variances	.478	.395	.574	.004	5
Inter-Item Covariances	.211	.092	.328	.006	5
Inter-Item Correlations	.448	.175	.771	.032	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	9.68	4.937	.388	.339	.817
c2	9.33	4.377	.601	.413	.752
c3	9.68	4.305	.550	.455	.770
c4	9.52	4.407	.613	.617	.748
c5	9.25	4.191	.785	.732	.696

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.88	6.609	2.571	5

Universitas Terbuka

Reliability

Scale: Kondisi Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.749	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	2.73	.593	79
d2	2.85	.381	79
d3	2.76	.430	79
d4	2.62	.488	79
d5	2.57	.498	79

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Variance	N of Items
Item Means	2.706	2.570	2.848	.012	5
Item Variances	.231	.130	.352	.007	5
Inter-Item Covariances	.086	.019	.168	.002	5
Inter-Item Correlations	.374	.105	.651	.031	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	10.80	1.471	.728	.608	.608
d2	10.68	2.219	.481	.332	.718
d3	10.77	1.947	.612	.548	.670
d4	10.91	2.159	.328	.297	.768
d5	10.96	1.960	.472	.268	.717

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.53	2.868	1.693	5

Universitas Terbuka

Reliability

Scale: Fasilitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.778	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
e1	2.30	.607	79
e2	2.27	.655	79
e3	2.34	.552	79
e4	2.16	.541	79
e5	2.38	.662	79

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Variance	N of Items
Item Means	2.291	2.165	2.380	.007	5
Item Variances	.342	.293	.426	.003	5
Inter-Item Covariances	.141	.024	.264	.004	5
Inter-Item Correlations	.412	.071	.666	.030	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	9.15	3.233	.427	.578	.780
e2	9.19	2.566	.734	.706	.868
e3	9.11	3.205	.518	.418	.749
e4	9.29	3.132	.578	.362	.730
e5	9.08	3.174	.522	.579	.748

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.46	4.533	2.129	5

Universitas Terbuka

Reliability

Scale: Keinginan dan Harapan Pribadi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.778	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
f1	2.41	.631	79
f2	2.49	.696	79
f3	2.28	.451	79
f4	2.44	.500	79
f5	2.52	.503	79

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Variance	N of Items
Item Means	2.426	2.278	2.519	.009	5
Item Variances	.318	.204	.484	.014	5
Inter-Item Covariances	.124	.062	.195	.001	5
Inter-Item Correlations	.413	.196	.598	.015	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	9.73	2.787	.420	.236	.764
f2	9.65	2.388	.559	.339	.716
f3	9.66	2.993	.560	.418	.717
f4	9.70	2.681	.553	.406	.714
f5	9.62	2.751	.639	.475	.688

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.14	4.070	2.017	5

Universitas Terbuka

Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.728	.760	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
q1	2.75	.438	79
q2	2.66	.477	79
q3	2.76	.430	79
q4	2.68	.468	79
q5	2.59	.631	79
q6	2.75	.438	79
q7	2.95	.221	79
q8	2.91	.286	79
q9	2.62	.564	79
q10	2.82	.384	79

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Variance	N of Items
Item Means	2.749	2.595	2.949	.014	10
Item Variances	.203	.049	.398	.011	10
Inter-Item Covariances	.043	-.068	.163	.003	10
Inter-Item Correlations	.241	-.225	.799	.078	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g1	24.75	4.550	.617	.821	.870
g2	24.84	5.549	.052	.390	.759
g3	24.73	5.069	.330	.606	.715
g4	24.81	4.822	.415	.534	.702
g5	24.90	4.733	.278	.638	.737
g6	24.75	4.474	.664	.918	.662
g7	24.54	5.379	.455	.861	.710
g8	24.58	5.451	.270	.879	.723
g9	24.87	4.574	.392	.744	.709
g10	24.87	4.583	.707	.877	.662

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.49	5.894	2.428	10

Correlations

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	x1
a1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N						
a2	Pearson Correlation	.408**					
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	79					
a3	Pearson Correlation	.305**	.528**				
	Sig. (2-tailed)	.006	.000				
	N	79	79				
a4	Pearson Correlation	.098	.575**	.473**			
	Sig. (2-tailed)	.391	.000	.000			
	N	79	79	79			
a5	Pearson Correlation	.224*	.196	.395**	.423**		
	Sig. (2-tailed)	.047	.084	.000	.000		
	N	79	79	79	79		
x1	Pearson Correlation	.564**	.812**	.784**	.743**	.585**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	

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

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

Correlations

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	x2
b1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N						
b2	Pearson Correlation	.527**					
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	79					
b3	Pearson Correlation	.186	.423**				
	Sig. (2-tailed)	.100	.000				
	N	79	79				
b4	Pearson Correlation	.185	.396**	.507**			
	Sig. (2-tailed)	.103	.000	.000			
	N	79	79	79			
b5	Pearson Correlation	.383**	.468**	.602**	.685**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	79	79	79	79		
x2	Pearson Correlation	.607**	.756**	.750**	.747**	.849**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	

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

Correlations

Correlations

		c1	c2	c3	c4	c5	x3
c1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N						
c2	Pearson Correlation	.520**					
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	79					
c3	Pearson Correlation	.175	.402**				
	Sig. (2-tailed)	.123	.000				
	N	79	79				
c4	Pearson Correlation	.197	.426**	.488**			
	Sig. (2-tailed)	.082	.000	.000			
	N	79	79	79			
c5	Pearson Correlation	.367**	.484**	.654**	.771**		
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		
	N	79	79	79	79		
x3	Pearson Correlation	.604**	.760**	.739**	.764**	.870**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	

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

Correlations

Correlations

		d1	d2	d3	d4	d5	x4
d1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N						
d2	Pearson Correlation	.527**					
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	79					
d3	Pearson Correlation	.651**	.505**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000				
	N	79	79				
d4	Pearson Correlation	.444**	.105	.109			
	Sig. (2-tailed)	.000	.358	.339			
	N	79	79	79			
d5	Pearson Correlation	.389**	.273*	.468**	.268*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.017		
	N	79	79	79	79		
x4	Pearson Correlation	.870**	.637**	.759**	.573**	.685**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	

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

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

Correlations

Correlations

		e1	e2	e3	e4	e5	x5
e1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N						
e2	Pearson Correlation	.866**					
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	79					
e3	Pearson Correlation	.222*	.349**				
	Sig. (2-tailed)	.049	.002				
	N	79	79				
e4	Pearson Correlation	.314**	.526**	.453**			
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000			
	N	79	79	79			
e5	Pearson Correlation	.071	.524**	.568**	.424**		
	Sig. (2-tailed)	.534	.000	.000	.000		
	N	79	79	79	79		
x5	Pearson Correlation	.846**	.860**	.695**	.735**	.700**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	

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

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

Correlations

Correlations

		f1	f2	f3	f4	f5	x6
f1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N						
f2	Pearson Correlation	.444**					
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	79					
f3	Pearson Correlation	.274*	.333**				
	Sig. (2-tailed)	.014	.003				
	N	79	79				
f4	Pearson Correlation	.196	.432**	.526**			
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.000			
	N	79	79	79			
f5	Pearson Correlation	.339**	.431**	.598**	.553**		
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		
	N	79	79	79	79		
x6	Pearson Correlation	.660**	.773**	.703**	.713**	.775**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	

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

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

Correlations

Correlations

		g1	g2	g3	g4	g5	g6	g7	g8	g9	g10	y
g1	Pearson Correlation											
	Sig. (2-tailed)											
	N											
g2	Pearson Correlation	-.051										
	Sig. (2-tailed)	.654										
	N	79										
g3	Pearson Correlation	.149	.344**									
	Sig. (2-tailed)	.190	.002									
	N	79	79									
g4	Pearson Correlation	.230*	.198	-.001								
	Sig. (2-tailed)	.042	.080	.994								
	N	79	79	79								
g5	Pearson Correlation	.088	.301**	.345**	.516**							
	Sig. (2-tailed)	.440	.007	.002	.000							
	N	79	79	79	79							
g6	Pearson Correlation	.799**	-.051	.149	.230*	.088						
	Sig. (2-tailed)	.000	.654	.190	.042	.440						
	N	79	79	79	79	79						
g7	Pearson Correlation	.397**	-.166	-.130	.339**	.219	.397**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.254	.002	.052	.000					
	N	79	79	79	79	79	79					
g8	Pearson Correlation	.228*	-.225*	-.175	.171	.083	.536**	.741**				
	Sig. (2-tailed)	.043	.047	.122	.132	.468	.000	.000				
	N	79	79	79	79	79	79	79				
g9	Pearson Correlation	.522**	-.196	.346**	.184	-.179	.522**	.247*	.103			
	Sig. (2-tailed)	.000	.084	.002	.149	.114	.000	.028	.366			
	N	79	79	79	79	79	79	79	79			
g10	Pearson Correlation	.797**	-.125	.282*	.183	.070	.797**	.498**	.322**	.724**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.273	.012	.106	.538	.000	.000	.004	.000		
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79		
y	Pearson Correlation	.723**	.247*	.483**	.568**	.509**	.759**	.526**	.378**	.586**	.782**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	

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

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

Karakteristik Responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	69.6	69.6	69.6
	Perempuan	24	30.4	30.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Usia responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	12	15.2	15.2	15.2
	31 - 40 tahun	32	40.5	40.5	55.7
	41 - 50 tahun	22	27.8	27.8	83.5
	51 - 60 tahun	13	16.5	16.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	16	20.3	20.3	20.3
	5 - 10 tahun	17	21.5	21.5	41.8
	11 - 20 tahun	32	40.5	40.5	82.3
	> 20 tahun	14	17.7	17.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	4	5.1	5.1	5.1
	SLTP	7	8.9	8.9	13.9
	SLTA	30	38.0	38.0	51.8
	Akademi/Dipl	12	15.2	15.2	67.1
	Sarjana	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Jumlah Tanggungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 orang	36	45.6	45.6	45.6
	3 - 4 orang	31	39.2	39.2	84.8
	5 - 6 orang	12	15.2	15.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	3.89	.218	79
Kepuasan Kerja	3.60	.495	79
Status dan Tanggung Jawab	3.88	.561	79
Kompensasi yang Memadai	3.81	.512	79
Kondisi Lingkungan Kerja	3.47	.975	79
Fasilitas Kerja	3.70	.600	79
Keinginan dan Harapan Pribadi	3.88	.563	79

Correlations

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Status dan Tanggung Jawab	Kompensasi yang Memadai	Kondisi Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Keinginan dan Harapan Pribadi
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	.668	.127	.646	.592	.471	.463
	Kepuasan Kerja	.668	1.000	.043	.992	.730	.304	.217
	Status dan Tanggung Jawab	.127	.043	1.000	.046	-.259	-.043	.193
	Kompensasi yang Memadai	.646	.992	.046	1.000	.728	.301	.210
	Kondisi Lingkungan Kerja	.592	.730	-.259	.728	1.000	.317	.122
	Fasilitas Kerja	.471	.304	-.043	.301	.317	1.000	.296
	Keinginan dan Harapan Pribadi	.463	.217	.193	.210	.122	.296	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	.000	.133	.000	.000	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.	.354	.000	.000	.003	.028
	Status dan Tanggung Jawab	.133	.354	.	.344	.011	.355	.044
	Kompensasi yang Memadai	.000	.000	.344	.	.000	.004	.032
	Kondisi Lingkungan Kerja	.000	.000	.011	.000	.	.002	.141
	Fasilitas Kerja	.000	.003	.355	.004	.002	.	.004
	Keinginan dan Harapan Pribadi	.000	.028	.044	.032	.141	.004	.
N	Motivasi Kerja	79	79	79	79	79	79	79
	Kepuasan Kerja	79	79	79	79	79	79	79
	Status dan Tanggung Jawab	79	79	79	79	79	79	79
	Kompensasi yang Memadai	79	79	79	79	79	79	79
	Kondisi Lingkungan Kerja	79	79	79	79	79	79	79
	Fasilitas Kerja	79	79	79	79	79	79	79
	Keinginan dan Harapan Pribadi	79	79	79	79	79	79	79

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keinginan dan Harapan Pribadi, Kondisi Lingkungan Kerja, Status dan Tanggung Jawab, Fasilitas Kerja, Kompensasi yang Memadai, Kepuasan Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.620	.134	1.885

a. Predictors: (Constant), Keinginan dan Harapan Pribadi, Kondisi Lingkungan Kerja, Status dan Tanggung Jawab, Fasilitas Kerja, Kompensasi yang Memadai, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.395	6	.399	22.177	.000 ^a
	Residual	1.296	72	.018		
	Total	3.692	78			

a. Predictors: (Constant), Keinginan dan Harapan Pribadi, Kondisi Lingkungan Kerja, Status dan Tanggung Jawab, Fasilitas Kerja, Kompensasi yang Memadai, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.086	.178		11.715	.000		
	Kepuasan Kerja	.105	.012	.334	8.481	.000	.317	3.296
	Status dan Tanggung Jawab	.081	.023	.154	2.690	.014	.786	1.272
	Kompensasi yang Memadai	.054	.023	.023	2.329	.018	.417	4.848
	Kondisi Lingkungan Kerja	.096	.037	.305	2.674	.009	.374	2.675
	Fasilitas Kerja	.074	.028	.205	2.670	.009	.827	1.209
	Keinginan dan Harapan Pribadi	.101	.029	.281	3.455	.001	.853	1.172

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	Kepuasan Kerja	Status dan Tanggung Jawab	Kompensasi yang Memadai	Kondisi Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Keinginan dan Harapan Pribadi
1	1	6.909	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.042	12.855	.01	.00	.14	.00	.13	.00	.04
	3	.022	17.866	.00	.00	.13	.00	.00	.60	.06
	4	.014	22.271	.00	.00	.10	.00	.01	.31	.85
	5	.007	30.564	.18	.01	.05	.01	.60	.03	.02
	6	.006	34.878	.80	.00	.58	.00	.26	.05	.04
	7	.000	219.861	.02	.99	.00	.99	.00	.00	.00

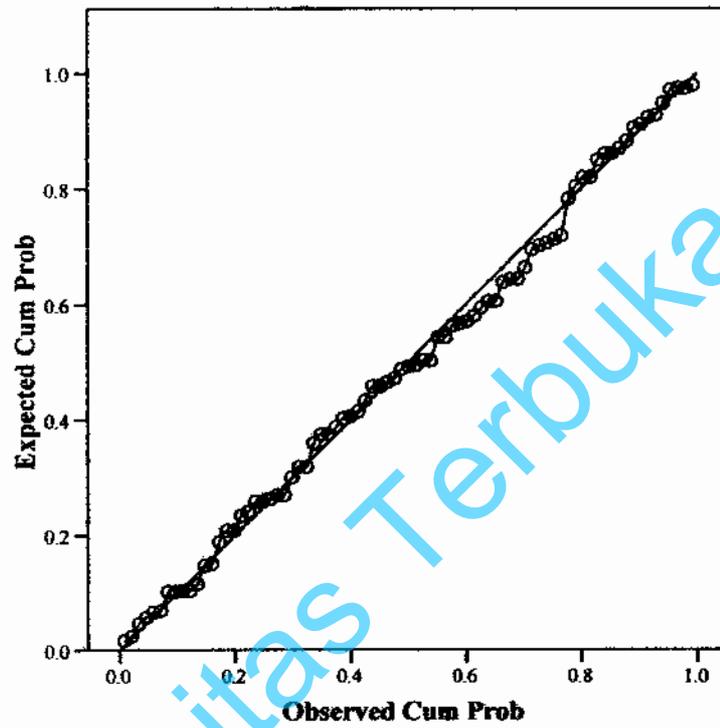
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.50	4.22	3.89	.175	79
Residual	-.286	.273	.000	.129	79
Std. Predicted Value	-2.200	1.912	.000	1.000	79
Std. Residual	-2.134	2.033	.000	.981	79

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Motivasi Kerja**

Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi Kerja

