

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat

Oleh: Zahara Azhari dan Syamsir

ABSTRACT

This study aimed at analyzing the effect of job satisfaction and work environment toward work motivation among civil servants in the secretariat of Local Parliament (DPRD) of West Sumatera Province. Quantitative approach has been used in this study. Data was collected from 52 respondents of Local Parliament secretariat staffs and managers through questionnaires. The data was analyzed through multiple regression analysis by using SPSS version 15.0. The finding of this study indicated that there was a positive effect of job satisfaction and work environment toward work motivation at the levels of 19,9%. It means that 80,1% of the work motivation was affected by variables other than job satisfaction and work environment, such as, leadership style, work ethics, etc.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, PNS*

I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan seseorang dapat meraih hasil atau tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara sendiri-sendiri Veithsal¹. Dengan demikian, organisasi merupakan suatu bentuk kelompok individu yang melakukan kerjasama guna mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuannya itu, organisasi tersebut tidak terlepas dari peran orang-orang yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

Manusia merupakan unsur pokok dalam organisasi. Gerak hidup sebuah organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyaknya tergantung pada manusia sebagai pelaksana da-

lam menjalankan aktifitas dan fasilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Tidak dapat dipungkiri juga bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan mendasar dalam organisasi, yang merupakan roda penggerak dalam melaksanakan aktifitas organisasi.

Karyawan dalam sebuah organisasi, baik pemerintah maupun swasta, diposisikan sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi, tentu harus mempunyai kemampuan untuk merencanakan, mengawasi jalannya kegiatan organisasi, serta bertanggungjawab melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan harus memahami tugas yang akan dilakukannya, memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas yang akan dilakukannya, punya keinginan atau

¹ Rivai Veithsal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.

kemauan, dedikasi, tanggungjawab yang tinggi serta adanya motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya kemampuan dan motivasi tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang ada dalam organisasi, tidak jarang kita lihat banyak pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, sehingga tujuan organisasi jadi sulit untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja pegawai harus ditingkatkan dengan memberikan rangsangan-rangsangan dari pemimpin organisasi. Kinerja seorang pegawai dalam organisasi dipengaruhi faktor pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai².

Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi dan juga untuk mencapai tujuan organisasi adalah faktor motivasi. Sementara itu, untuk bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai maka, antara lain, diperlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, bergairah dan sikap saling terbuka antar pegawai dalam organisasi tersebut serta kepuasan kerja di kalangan para pegawai.

Jadi, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi guna mencapai tujuannya perlu adanya rangsangan atau dorongan yang diberikan kepada pegawai baik itu berasal dari diri pegawai itu sendiri maupun dari pimpinan instansi. Dorongan itu dapat berupa penghargaan maupun dalam

bentuk materil yang dapat memuaskan pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dorongan ini dapat memacu semangat para pegawai untuk bekerja karena mereka mengharapkan imbalan atas kerja yang telah mereka lakukan, sehingga jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka prestasi kerja dan tujuan organisasi diperkirakan akan mudah dicapai.

Menurut Saydan dalam Sayuti³ motivasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari proses psikologi seseorang dan faktor eksternal berasal dari luar diri. Faktor intern maupun ekstern sangat besar pengaruhnya dalam memotivasi pegawai supaya mampu melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang telah dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di instansi tersebut. Hal ini jelas menjadi permasalahan yang dapat merugikan organisasi dalam hal pemberian dan penyediaan fasilitas kegiatan DPRD yang bersangkutan. Disamping itu, peningkatan motivasi kerja PNS bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Masih banyak kita lihat pemberitaan pada media cetak maupun elektronik tentang interdisipliner para PNS. Berdasarkan observasi awal (21

² Sondang P Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

³ Sayuti. 2004. *Motivasi dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Ghalia.

Juli - 4 September 2010) terindikasi bahwa masalah yang menggejala di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat antara lain adalah belum termotivasinya para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pada hari-hari tertentu seperti hari Jumat, banyak pegawai yang datang terlambat bahkan tidak hadir. Setelah jam istirahat suasana kantor sering sepi karena para pegawai sudah banyak yang pulang, lingkungan dan suasana kerja yang tidak harmonis antar pegawai, dan sebagainya. Selain itu, jika pimpinan tidak berada di tempat maka banyak pegawai yang asal-asalan mengerjakan tugas bahkan ada yang tidak hadir di kantor.

Menurut Delvi (Kabag Persidangan), tinggi rendahnya motivasi seorang pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat tergantung pada pribadi pegawai tersebut. Disamping itu para pegawai belum sepenuhnya mampu mengerjakan tugasnya. Mungkin hal ini dikarenakan oleh faktor kesadaran dari diri pegawai dan juga lingkungan kerjanya. Ditambahkan pula oleh Rusdi Jabar, salah seorang staf ahli DPRD Provinsi Sumatera Barat, "saya melihat pegawai di sini masih belum memiliki motivasi yang tinggi karena disini para pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadinya".

Merujuk pada hal di atas, maka menurut hemat penulis pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat belum memiliki motivasi kerja yang tinggi baik disebabkan oleh faktor internal, seperti kepuasan kerja, maupun faktor eksternal, seperti lingkungan kerja. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik dan telah melaku-

kukan penelitian untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat*.

Berdasarkan kondisi di atas, maka pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat? 2) seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat, dan 3) faktor mana di antara keduanya yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Sumatera Barat?

II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Motivasi dan Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sikap mental (perilaku) manusia yang sifatnya unik, berbeda antara satu manusia dengan manusia lainnya, dan dapat berubah setiap saat. Dalam ensiklopedi ilmu-ilmu sosial, motivasi secara sederhana dipahami sebagai sesuatu yang menggerakkan seorang. Secara etimologis, motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak⁴. Sedangkan secara terminologi motivasi dimaknai dengan penekanan yang beragam oleh para ahli. Melayu Hasibuan⁵ menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

⁴ Sondang P. Siagian. 2004. *Op cit*.

⁵ Melayu SP. Hasibuan. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Winardi S.⁶ Mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dan dapat pula dikatakan suatu kegiatan motif, artinya bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Wahdjosumidjo⁷ menjelaskan pula bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya⁸. Pendapat ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan kekuasaan yang dilembagakan dan didasarkan atas hukum yang menentukan hasil organisasi yang menguasai para anggotanya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Sedangkan menurut Winardi⁹ motivasi pada hakikatnya merupakan dorongan dan dapat pula dikatakan suatu kegiatan motif, artinya bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.

Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja bawahan pada sebuah organisasi baik organisasi pe-

merintah maupun organisasi *privat*, seperti yang dingkapkan oleh Zainun¹⁰ bahwa motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarah potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Senada dengan itu, dikemukakan pula pentingnya motivasi bagi seorang pekerja seperti yang dikemukakan oleh Nawawi¹¹ bahwa bergairah dan tidaknya seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas maka secara fundamental dapat dipahami bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang memicu seseorang untuk bersikap dan berperilaku. Dari definisi di atas juga dapat dihimpun unsur-unsur penting dalam motivasi kerja yakni:

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

Tujuan Motivasi dalam Pekerjaan

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja

⁶Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemativasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.

⁷ Wahdjosumidjo. 1997. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Bogor: Ghalia.

⁸Sondang P. Siagian. 2004. *Op cit.*

⁹Winardi, J. 2001. *Op cit.*

¹⁰ Dalam Sondang P. Siagian. 2004. *Op cit.*

¹¹H. Hadiri Nawawi, 2004. *Kepemimpinan Mengefektifitaskan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

organisasi. Dengan demikian, para manajer yang rasional akan senantiasa berfikir untuk menemukan tindakan-tindakan yang tepat untuk memotivasi pegawainya. Di balik berbagai tindakan memotivasi yang dilakukan oleh para manajer tersebut terdapat tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Melayu SP Hasibuan¹² menjelaskan bahwa motivasi dapat bertujuan untuk: 1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan; 3) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; 4) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; 5) mengefektifkan pengadaan karyawan; 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; 8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; 9) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan 10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan lain-lain. Artinya jika para manajer berhasil melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka akan banyak pengaruh positif yang akan diperoleh organisasi yang dikendalikannya.

Dalam suatu organisasi atau lembaga motivasi kerja dirasakan sangat penting pada diri karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Selain itu, Miftah

¹² Melayu SP. Hasibuan. 2004. *Op cit.*

Thoha¹³ menjelaskan bahwa motivasi mendorong seseorang untuk berperilaku. Selanjutnya Anoraga¹⁴ menyatakan bahwa melaksanakan sesuatu dalam mempertahankan kegiatan kearah tujuan yang telah ditetapkan; kuat lemahnya motivasi karyawan menemukan besar kecil prestasinya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja penting sekali di dalam diri setiap karyawan yang akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, untuk itu seorang pimpinan sebagai penggerak dan pengarah harus dapat membangkitkan motivasi kerja di kalangan karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam melaksanakan tugas, karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Anoraga¹⁵ bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang itu adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan

¹³ Miftah, Thoha. 2005. *Perilaku Organisasi, Konsep, Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo.

¹⁴ Edison. 2009. *Hubungan Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai* di BKD Provinsi Sumbar. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang 123 hal (tidak dipublikasikan)

¹⁵ Dalam Edison. 2009. *Op cit.*

diri, keterlibatan dalam organisasi, simpati, kesetiaan pimpinan, dan disiplin yang keras.

Senada dengan itu Sunarto¹⁶ mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tujuan dan harapan. Karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik apabila memiliki tujuan yang jelas dan dapat menghasilkan imbalan yang layak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Wahdjosumidjo¹⁷ faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Disamping itu, Saydan¹⁸ menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). *Faktor internal* meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan, dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja. Sedangkan *faktor eksternal* terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik,

ada jaminan karir, status dan tanggungjawab, dan peraturan yang fleksibel.

Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

T. Han Handoko¹⁹ mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan Herzberg²⁰ di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang ia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical,*

¹⁶Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Amus.

¹⁷ Wahdjosumidjo. 1997. *Op cit*.

¹⁸ Dalam Sayuti. 2004. *Op cit*.

¹⁹T. Han Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

²⁰ Dalam Sondang P. Siagian. 2004. *Op cit*.

salary, interpersonal relations, working conditions, job security dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Punomoshidi²¹ adalah rasa aman dalam bekerja dengan kelompok, kepuasan terhadap pimpinan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan dan kemauan itu sendiri. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson²² aspek-aspek kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, kesempatan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja memiliki indikator sebagai berikut :

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

Adapun pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karena orang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi

yang tinggi dalam pekerjaannya, begitu pula sebaliknya, orang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menjadi malas, dan memiliki motivasi yang rendah. Orang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang rendah, dan ini melitinkan bahwa motivasinya rendah. Sedangkan pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, prestasi, penghargaan dan lain-lain akan memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaannya dan akan lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka itu.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menurut Wahyudin²³ adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Sukanto dan Indriyo²⁴ lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat

²¹ Dalam Edison. 2009. *Op cit.*

²² Gustisyah Raika. 2009. "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan". *Thesis*. Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Sumatera Utara 138 hal (dipublikasikan).

²³ *Ibid*

²⁴ Dalam Lilik Khoiriyah. 2009. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta" *Skripsi*. Surakarta: FKIP Univ. Muhammadiyah Surakarta.

kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Senada dengan itu, Nitisemito²⁵ mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa definisi mengenai lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya.

Sedarmayanti²⁶ menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan (2) Lingkungan kerja Non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa definisi di atas, indikator lingkungan kerja meliputi:

- 1) Perlengkapan kerja yang meliputi sarana dan prasarana, seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda dan lain sebagainya
- 2) Kondisi kerja seperti ruangan, kebersihan dan lain-lain

²⁵ *Ibid*

²⁶ *Ibid*

- 3) Hubungan personal antar karyawan dan atasan.

Salah satu aspek untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tersebut mampu menghasilkan pekerjaan yang positif adalah lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi. Jika dalam suatu organisasi tersebut terdapat fasilitas kerja yang lengkap, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta adanya hubungan yang harmonis antar pegawai dan pimpinan akan meningkatkan motivasi kerja seseorang untuk melakukan pekerjaannya, dalam artian bahwa orang yang senang dengan lingkungan kerjanya akan bersemangat untuk bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Dengan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja seseorang tinggi jika dia memiliki lingkungan kerja yang kondusif, ini terlihat dari produktivitas dan kinerja yang dihasilkannya. Begitu pula sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya fasilitas kerja serta terdapat hubungan yang tidak harmonis akan membuat pegawai tersebut malas datang ke kantor, dan jikapun datang pasti mereka akan bekerja dengan tidak baik dan menghasilkan produktivitas yang rendah dengan alasan fasilitas kantor tidak mendukung.

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini termasuk metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menge-

tahui hubungan dua variable atau lebih. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan masing-masing terdiri dari item pertanyaan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial²⁷.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 109 orang. Karena jumlah populasi diketahui, maka untuk menentukan besar sampel, teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan rumus tersebut maka sampel penelitian ini terdiri dari 52 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: 1) angket atau kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian, dan 2) teknik studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperlukan melalui dokumen yang relevan dengan penelitian ini, 3) wawancara, dan 4) observasi langsung ke lapangan.

Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas (kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (motivasi kerja PNS). Sebelum uji regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan

uji asumsi regresi sebagai persyaratan klasik untuk melakukan uji regresi, yaitu uji multikolinearitas, autokorelasi, normalitas, dan linearitas. Analisis Regresi Linier berganda dipergunakan dalam penelitian ini, karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Selain itu dalam penelitian ini juga diisajikan data dalam bentuk Tingkat Capaian Rata-rata (TCR) Responden dengan dengan klasifikasi sebagai berikut:

76% - 100%	=	baik
56% - 75%	=	cukup
< 56%	=	kurang baik

Sedangkan uji regresi sederhana dilakukan untuk melihat secara keseluruhan atau sendiri-sendiri pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh variabel bebas kepuasan kerja terhadap variabel terikat motivasi kerja dan pengaruh variabel bebas lingkungan kerja terhadap variabel terikat motivasi kerja.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk melihat gambaran karakteristik dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan dibahas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja.

²⁷Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Berikut ini dapat dilihat deskripsi dari masing-masing indikator penelitian:

a. Deskripsi variabel motivasi kerja (Y)

Secara berturut-turut berikut ini akan dideskripsikan secara umum ketiga variabel dalam penelitian ini. Deskripsi variabel motivasi kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator variabel	Rata-rata	TCR	Kategori
1.	Sifat kreatif, agresif dan inovatif thp pekerjaan	3,38	74,9	Cukup
2.	Peningkatan mutu pekerjaan	3,87	85,8	Baik
3.	Memenuhi jam kerja	3,71	82,3	Baik
4.	Jujur dan disiplin	3,72	82,5	Baik
5.	Hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan	2,87	63,6	Cukup
Rata-rata variabel		3,5	71	Cukup

Sumber: hasil olahan data penelitian 2011

Data tentang motivasi kerja diperoleh melalui penyebaran angket kepada PNS yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dengan sampel 52 orang. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa motivasi kerja cukup baik, dimana diperoleh TCR sebesar 71% dengan rata-rata 3,5.

Sedangkan deskripsi indikator memiliki sifat kreatif, agresif dan inovatif dikatakan cukup baik, dimana diperoleh TCR 74,9% dengan rata-rata 3,38. Indikator peningkatan mutu pekerjaan dikatakan baik, dimana diperoleh TCR 85,8% dengan rata-rata 3,87. Untuk indikator memenuhi

jam kerja dikategorikan baik dimana TCR 82,3% dengan rata-rata 3,71. Indikator jujur dan disiplin juga baik dimana TCR 82,5% dengan rata-rata 3,72. Dan untuk indikator hubungan yang baik antar pegawai dan atasan dengan kategori cukup baik dimana TCR 63,6% dengan rata-rata 2,87. Ini menandakan hubungan antar pegawai dan atasan masih belum harmonis.

b. Deskripsi variabel kepuasan kerja (XI)

Deskripsi variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator variabel	Rata-rata	TCR	kategori
1	Pekerjaan itu sendiri	3,15	69,8	Cukup
2	Prestasi	3,06	67,8	Cukup
3	Tanggungjawab	3,83	84,9	Baik
4	Penghargaan atas prestasi	2,96	65,6	Cukup
Rata-rata variabel		3,25	72	Cukup

Sumber: hasil olahan data penelitian 2011

Berdasarkan perhitungan dapat dikatakan untuk variabel kepuasan

kerja cukup baik dimana didapat TCR 72% dengan rata-rata 3,25. Ini berarti bahwa untuk variabel kepuasan kerja, responden PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat belum cukup puas.

Sedangkan untuk indikator pekerjaan itu sendiri juga cukup baik, dimana TCR 69,8% dengan rata-rata 3,15. Indikator prestasi cukup baik, dimana TCR 67,8% dengan rata-rata 3,06. Indikator tanggungjawab baik dimana TCR 84,9% dimana rata-rata 3,83. Indikator penghargaan atas

prestasi juga cukup baik dimana TCR 65,6% dengan rata-rata 2,96. Ini berarti bahwa untuk indikator tanggungjawab PNS sudah menyadari tanggungjawab akan pekerjaannya, namun untuk indikator prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan PNS masih belum cukup puas.

c. Deskripsi variabel lingkungan kerja (X2)

Deskripsi variabel lingkungan kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator variabel	Rata-rata	TCR	Kategori
1	Fasilitas kerja	3	66,5	Cukup
2	Kenyamanan lingkungan kerja	2,92	64,7	Cukup
3	Hubungan antar karyawan	2,84	63	Cukup
	Rata-rata variabel	2,92	64,7	Cukup

Sumber: hasil olahan data penelitian 2011

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa untuk variabel lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik dimana TCR 64,7% dengan rata-rata 2,92. Hal ini diartikan bahwa untuk variabel lingkungan kerja di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat cukup baik, dimana lingkungan kerjanya tidak begitu membuat PNS termotivasi.

Sesuai dengan itu, untuk indikator fasilitas kerja cukup baik dimana TCR 66,5% dengan rata-rata 3. Indikator kenyamanan lingkungan cukup baik, dengan TCR 64,7% dengan rata-rata 2,92 dan indikator hubungan antar karyawan cukup baik dimana TCR 63% dengan rata-rata 2,92.

Sesuai dengan kaidah uji statistik regresi maka dalam penelitian

ini telah dilakukan uji asumsi klasik dalam bentuk *uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi*. Setelah dilakukan pengujian maka data penelitian ini telah memenuhi keempat persyaratan uji asumsi tersebut.

Uji hipotesis

Pada bagian sebelumnya telah dilakukan uji asumsi klasik pada suatu persamaan atau regresi dan telah diperoleh hasil dimana regresi berganda yang telah diestimasi telah memenuhi asumsi klasik. Pada bagian selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh baik secara serempak dengan menggunakan uji regresi sederhana, uji F maupun dengan uji t.

1) Pengujian regresi secara sendiri-sendiri

Untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya dilakukan uji regresi sederhana atau uji regresi linear.

a) pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Untuk mengukur seberapa jauh kontribusi variabel bebas X1 atau kepuasan kerja terhadap variabel terikat Y motivasi kerja dapat dilihat dari hasil pengolahan data statistik melalui teknik analisis regresi sederhana menghasilkan gambaran sebagaimana terlihat pada tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Model summary

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	.201 ^a	.040	.021	2.953

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Sumber : hasil olahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil pengujian menghasilkan nilai R sebesar 0,201^a dan nilai R square yang dihasilkan sebesar 0,040 serta Adjusted R Square sebesar 0,021. Hal ini bahwa kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat cukup lemah dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat hanya sebesar 2,1% sedangkan 97,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel faktor lingkungan kerja dan faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Untuk mengukur seberapa jauh kontribusi variabel bebas X2 lingkungan kerja terhadap variabel

terikat Y motivasi kerja dapat dilihat dari hasil pengolahan data statistik melalui teknik analisis regresi sederhana menghasilkan gambaran sebagaimana terlihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5 Model summary

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.217	.201	2.668

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber : hasil olahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil pengujian menghasilkan nilai R sebesar 0,465^a dan nilai R square yang dihasilkan sebesar 0,217 serta Adjusted R Square sebesar 0,201. Hal ini bahwa kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat cukup kuat dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 20,1% sedangkan 79,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

2) Pengujian hipotesis secara serempak (uji F)

Dari hasil program SPSS 16.0 yang dilakukan mengestimasi data, telah diperoleh beberapa hasil pengujian, salah satunya adalah hasil pengujian serempak atau uji F. Pengujian secara serempak pengaruh antara semua variabel bebas (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikatnya (motivasi kerja) dapat dilihat dengan F_{hitung} -nya. Hipotesis N0l diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan hipotesis nol ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tahap kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$).

Hasil pengujian secara serempak (F hitung) dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.199	2.671

a. Predictors: (Constant), lingkkerja, kepsnkerja

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber : hasil olahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menghasilkan nilai R sebesar 0.480^a dan nilai R square yang dihasilkan sebesar 0.230 serta Adjusted R Square sebesar 0.199. Hal ini bahwa kekuatan pengaruh dari kedua-dua variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat cukup kuat dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 19.9% sedangkan 80,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Motivasi menurut Mangkuprawira merupakan dorongan yang membuat seseorang mau melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak hanya karena unsur dari dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seorang, ia pasti membutuhkan motivasi. Dengan kata lain, potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Maka dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi kerja. Begitu juga dengan pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera

Barat yang dalam melakukan pekerjaannya juga harus memiliki motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun berasal dari luar diri pegawai tersebut.

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

Banyak ahli mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Saydan²⁸, misalnya, mengemukakan bahwa motivasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Saydan faktor internal tersebut adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja. Sedangkan untuk faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisor yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggungjawab, serta peraturan yang fleksibel. Kesemua faktor tersebut sangat berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat Saydan tersebut, dalam penelitian ini penulis hanya mengambil dua faktor saja dalam mempengaruhi motivasi kerja yaitu satu faktor yang berasal dari diri

²⁸ Sayuti. 2004. *Op cit*

pegawai yaitu faktor kepuasan kerja dan satu faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu faktor lingkungan kerja. Keduanya sangat berpengaruh pada motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Secara bersama-sama kepuasan kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 19.9% terhadap motivasi kerja. Sedangkan 81,1%-nya lagi boleh jadi hal yang mempengaruhi motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat adalah variabel-variabel lain, seperti status dan tanggungjawab, kompensasi yang memadai, keinginan dan harapan pribadi, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kebutuhan, supervisi yang baik, peraturan yang fleksibel dan adanya jaminan karir yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan regresi dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi dengan tingkat signifikan mendekati angka 0,000. Namun secara sendiri-sendiri faktor kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat karena memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,153. Hal ini berbeda dengan teori yang ada yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sebagaimana dikatakan oleh Mathis dan Jackson²⁹ bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas yang baik, dan ini menandakan

bahwa motivasi pegawai tersebut tinggi karena dia merasa puas. Namun disamping itu penulis menyadari kelemahan dan kekurangan dari penelitian yang penulis lakukan yaitu penulis tidak mengambil dan memasukkan semua indikator yang dikemukakan oleh semua ahli. Penulis hanya mengemukakan indikator yang dikemukakan oleh hasil penelitian Herzberg³⁰ yang menyatakan faktor yang mendatangkan kepuasan kerja adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggungjawab. Sementara indikator yang dikemukakan oleh ahli lain seperti gaji, rasa aman dalam bekerja dengan kelompok, dan kesempatan tidak penulis masukan dalam penelitian ini. Inilah yang menjadi penyebab adanya perbedaan antara hasil penelitian yang penulis dapatkan dengan teori yang ada. Menyadari kelemahan dan kekurangan yang penulis lakukan dalam penelitian ini, maka penulis menyarankan pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama untuk memperbaiki kelemahan penelitian ini dengan memasukkan semua indikator dalam penelitian tersebut.

Selanjutnya salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang disukai seorang pekerja, baik dari segi tempat, sarana dan prasarana, keberadaan karyawan lain, kenyamanan tempat bekerja dan lain sebagainya, akan sangat berpengaruh terhadap terhadap motivasi kerja. Lingkungan pekerjaan yang mendukung akan berbanding lurus dengan motivasi kerja.

²⁹ Dalam Gustiyah Raika. 2009. *Op cit*.

³⁰ Dalam Sondang Siagian. 2004. *Op cit*.

Lingkungan kerja dalam diri karyawan sangat mempengaruhi motivasi kerjanya, seperti lingkungan kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja, hubungan baik antar karyawan berupa mampu bekerjasama dengan baik dan juga hubungan yang baik dengan pimpinan. Jika dalam lingkungan kerja itu sudah tidak ada keharmonisan dan kurangnya fasilitas akan membuat pegawai malas dan tidak termotivasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, kenyamanan kantor, hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan. Dengan indikator-indikator ini penilaian terhadap pengaruh lingkungan kerja dapat menerangkan hubungannya dengan motivasi kerja. Dalam hasil penelitian diketahui bahwa responden mengerti dengan indikator yang diberikan.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.001 atau (0,1%) yang menyatakan lebih kecil dari 0,5 atau (5%). Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat karena tingkat signifikasinya mendekati 0.000 yaitu 0,001. Jadi dibandingkan faktor kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam teorinya sama-sama mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, yaitu kepuasan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap

tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Sedangkan lingkungan kerja yang mendukung juga dikatakan berbanding lurus dengan motivasi kerja seseorang. Namun, pasti ada salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Barat di antara dua faktor tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, dapat diketahui faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat adalah faktor lingkungan kerja, ini terlihat dalam uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk lingkungan kerja lebih kecil dari 0.5 dan mendekati 0,000 yaitu 0,001. Dibandingkan dengan kepuasan kerja tingkat signifikasinya adalah 0,153 yaitu besar dari 0,5 dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang merupakan faktor eksternal, lebih mempengaruhi motivasi kerja pegawai dibandingkan kepuasan kerja pegawai yang merupakan faktor internal pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Barat.

V. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan sebagaimana diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya

adalah faktor lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat karena berdasarkan uji statistik diketahui bahwa tingkat signifikasinya mendekati 0,000. Besarnya kontribusi faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 19,9% sedangkan 81,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

2. Dari dua variabel yang diprediksi mempengaruhi motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Barat dalam penelitian ini ternyata didapati bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja mereka adalah faktor lingkungan kerja. Sementara faktor kepuasan kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawainya.

Saran

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

1. Adalah sesuatu yang penting bagi pimpinan Sekretariat DPRD Sumatera Barat untuk mengeksplorasi ide-ide untuk mengembangkan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan atraktif (menarik) bagi pegawai agar memungkinkan pegawai termotivasi secara eksternal (dari luar diri) serta menyediakan fasilitas kerja yang mendukung untuk menunjang performa kerja optimal.
2. Sebaiknya pimpinan dalam memberikan tugas dan pekerjaan harus sama rata dan tidak membedakan pegawai agar terjalin hubungan yang harmonis antar pegawai dan juga dengan pimpinannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penelitian yang penulis lakukan ini masih memiliki keterbatasan, kekurangan, dan kelemahan, terutama dalam menggunakan indikator yang lebih representatif dalam pengukuran variabel penelitian, seperti indikator bagi variabel kepuasan kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Edison. 2009. "Hubungan Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BKD Provinsi Sumbar". *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang 123 hal (tidak dipublikasikan)
- Gustisyah Raika. 2009. "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan". *Thesis*. Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Sumatera Utara 138 hal (dipublikasikan).
- H. Hadiri Nawawi, 2004. *Kepemimpinan Mengefektifitaskan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Lilik Khoiriyah. 2009. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta" *Skripsi*. Surakarta: FKIP Univ. Muhammadiyah Surakarta.
- Melayu SP. Hasibuan. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftah, Thoha. 2005. *Perilaku Organisasi, Konsep, Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai Veithsal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sayuti. 2004. *Motivasi dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Ghalia.
- Sondang P Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Amus.
- T. Han Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wahdjosumidjo. 1997. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Bogor: Ghalia.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.

