

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (PSTA BATAN)
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:
Auzan Noor Khoir
NIM. 12402244024

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (PSTA BATAN)
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:

Auzan Noor Khoir
NIM. 12402244024

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 6 September 2016
untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Dra. Rosidah, M.Si
NIP. 196204221989032001

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (PSTA BATAN)
YOGYAKARTA**

Oleh :

Auzan Noor Khoir
NIM. 12402244024

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Pada Tanggal 27 Desember 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Purwanto, M.M., M.Pd	Ketua Penguji		10-1-2017
Dra. Rosidah, M.Si	Sekretaris Penguji		9-1-2017
Prof. Dr. Muhyadi	Penguji Utama		9-1-2017

Yogyakarta, 12 Januari 2017

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 195503281983031002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Auzan Noor Khoir

NIM : 12402244024

Jurusan : Pendidikan Administrasi

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator
Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Dengan demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Agustus 2016

Yang menyatakan,



Auzan Noor Khoir

NIM. 12402244024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (PSTA BATAN)
YOGYAKARTA**

Oleh:
Auzan Noor Khoir
NIM. 12402244024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: 1) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta, 2) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta, 3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta, dan 4) motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian ini yaitu pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta sebanyak 270 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dan diperoleh sampel sebanyak 152 sampel pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji coba instrumen kepada 30 pegawai di Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan D. I. Yogyakarta. Uji coba instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda.

Hasil penelitian pada signifikansi 5% menemukan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta sebesar ($p=0,016<0,05$), 2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta sebesar ($p=0,000<0,05$), 3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta sebesar ($p=0,021<0,05$), dan 4) motivasi kerja ($p=0,002<0,05$), kepuasan kerja ($p=0,000<0,05$), dan lingkungan kerja ($p=0,000<0,05$) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Sumbangan efektif motivasi kerja sebesar 0,14%, kepuasan kerja sebesar 60,50%, dan lingkungan kerja sebesar 0,96%, sedangkan 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK SATISFACTION, AND
WORK ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR BADAN TENAGA
NUKLIR NASIONAL (PSTA BATAN) YOGYAKARTA**

By:

Auzan Noor Khoir

NIM. 12402244024

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of: 1) work motivation to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta, 2) work satisfaction to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta, 3) work environment to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta, and 4) work motivation, work satisfaction, and work environment to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta.

This research belonged to ex post facto research. The population of this research were the employees in PSTA BATAN Yogyakarta in the number of 270 employees. Determining the number of samples used a method which was developed by Isaac and Michael. It was gained samples in the number 152 samples of employee. The techniques of data collection were questionnaire and documentation. The instruments were tested to 30 employees in Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan D.I Yogyakarta. The instrument tests were validity test and reliability test. The analysis prerequisite tests were normality test, linearity test, and multicollinearity test. The data were analyzed using simple regression and two predictor regression techniques.

The findings at the significance of 5% reveal that: 1) work motivation gives the positive effect to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta in the number of ($p=0,016<0,05$), 2) work satisfaction gives the positive effect to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta in the number of ($p=0,000<0,05$), 3) work environment gives the positive effect to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta in the number of ($p=0,021<0,05$), and 4) work motivation in the number of ($p=0,002<0,05$), work satisfaction in the number of ($p=0,000<0,05$), and work environment in the number of ($p=0,000<0,05$) give the positive effect together to the employee performance in PSTA BATAN Yogyakarta. The effective contribution of work motivation is 0,14%, work satisfaction is 60,50%, and work environment is 0,96%. While 38,4% influenced by the other variables which effect to the employee performance exclude in this research.

Key Words: *work motivation, work satisfaction, work environment, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, petunjuk, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta” dengan baik. terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
2. Bapak Joko Kumoro, M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran dan dosen Penasihat Akademik, atas kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Rosidah, M.Si., dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi selama penyusunan skripsi.
4. Bapak Prof. Dr. Muhyadi, dosen narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Purwanto, MM., M.Pd, dosen ketua penguji yang telah banyak memberikan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNY yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.
7. Kepala Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
8. Ibu Hana Maria, SIP. dan Ibu Tri Hastuti, SE. yang memberikan bimbingan dan informasi selama melakukan penelitian di PSTA BATAN Yogyakarta.
9. Teman-teman Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2012 yang bersama-sama menempuh studi dan telah memberikan semangat, dukungan, dan bantuan dari awal hingga akhir perkuliahan.

10. Seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, Desember 2016

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Auzan Noor Khoir', is shown within a rectangular frame.

Auzan Noor Khoir

NIM. 12402244024

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
 BAB II KAJIAN TEORI	 14
A. Deskripsi Teori	14
1. Kinerja Pegawai.....	14
2. Motivasi Kerja	21
3. Kepuasan Kerja	25
4. Lingkungan Kerja	29
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	35
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis Penelitian	39
 BAB III METODE PENELITIAN	 40
A. Desain Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Variabel Penelitian	41
D. Definisi Operasional Variabel	41
E. Populasi dan Sampel.....	42

F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Instrumen Penelitian	44
H. Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Hasil Penelitian.....	61
1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	61
2. Deskripsi Data Penelitian	64
3. Pengujian Prasyarat Analisis	75
4. Uji Hipotesis.....	79
B. Pembahasan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Keterbatasan Penulis.....	96
C. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

	Hal
1. Skor Penilaian Alternatif Jawaban	45
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	46
3. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Motivasi Kerja	48
4. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kepuasan Kerja	48
5. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Lingkungan Kerja	49
6. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kinerja Pegawai	49
7. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	50
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	51
9. Kriteria Penilaian Komponen	53
10. Kategori Variabel Motivasi Kerja	66
11. Kategori Variabel Kepuasan Kerja	69
12. Kategori Variabel Lingkungan Kerja	71
13. Kategori Variabel Kinerja Pegawai	74
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	76
15. Rangkuman Hasil Uji Linieritas	77
16. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	78
17. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Pertama	79
18. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Kedua	81
19. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga	83
20. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Keempat	85
21. Rangkuman Hasil Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	87

DAFTAR GAMBAR

	Hal
1. Data Jam Operasional di Reaktor Kartini Tahun 2015	3
2. Data Ketidakhadiran Pegawai PSTA BATAN Tahun 2015	7
3. Hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow	24
4. Kerangka Pikir	39
5. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja	66
6. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja	69
7. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja .	72
8. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai	75
9. Paradigma Penelitian	88

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
1. Kuesioener Penelitian	102
2. Distribusi Frekuensi	108
3. Uji Prasyarat Analisis	112
4. Analisis Data Penelitian	115
5. Surat-Surat	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu organisasi. SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi tersebut.

Aktivitas organisasi bisa berjalan dengan baik apabila didukung oleh unsur-unsur lain untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun unsur-unsur tersebut seperti kepemimpinan yang efektif, suasana lingkungan kerja yang kondusif, dan sarana dan prasarana kerja yang mendukung. Pegawai akan diberikan tugas sesuai bidang dan kemampuannya masing-masing. Tugas yang diberikan kepada pegawai itu bermacam-macam sesuai tingkatan dan golongan kerja. Adanya tugas yang diberikan kepada pegawai, maka setiap pegawai wajib untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

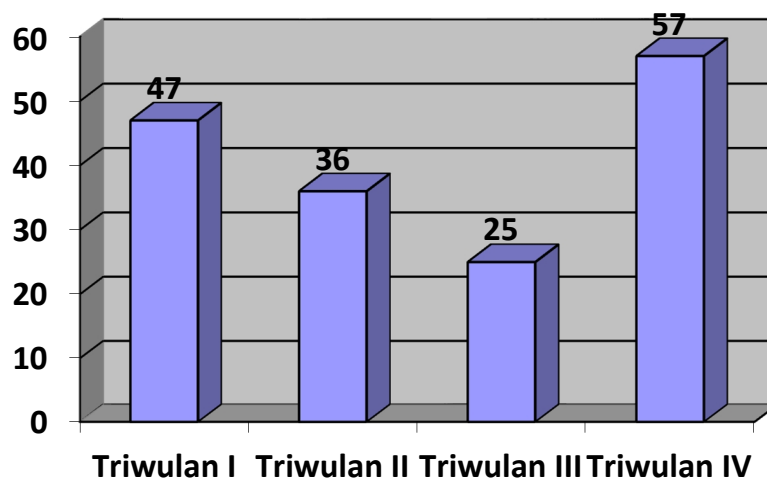
Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh organisasi, karena dengan memiliki kinerja yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu dengan mengamati kinerja, pimpinan dapat mempromosikan jabatan kepada pegawai yang dianggap layak. Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh juga terhadap kinerja organisasinya sehingga akan membawa dampak positif karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan.

Pegawai sebagai unsur dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Masing-masing pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerjanya. Hal itu dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut ada yang terdapat dalam diri individu pegawai seperti sikap terhadap pekerjaan, motivasi, bakat, minat, kepuasan, dan pengalaman, serta faktor yang datangnya dari luar individu pegawai seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, pembagian kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), kesempatan kerja, dan promosi.

Undang-undang No. 10 Tahun 1997 tentang ketenaganukliran, dalam pasal 3 yang intinya adalah pemerintah membentuk suatu badan pelaksana yang bertanggung jawab langsung kepada presiden yang bertugas melaksanakan pemanfaatan nuklir. Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) adalah instansi pemerintah

non-kementerian dibawah presiden yang melaksanakan tugas di bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir.

Sebuah reaktor nuklir dibangun untuk menunjang tugas yang diberikan yang diberi nama Reaktor Kartini. Reaktor Kartini merupakan reaktor riset yang memiliki tujuan untuk pendidikan dan pelatihan melalui simulasi maupun sebagai laboratorium untuk praktikum, riset/penelitian, dan kerja praktik/tugas akhir kemahasiswaan. PSTA BATAN menargetkan Reaktor Kartini beroperasi 180 jam/KWh per tahun. Jam operasional reaktor adalah waktu dimana reaktor dioperasikan pada tingkat daya tertentu. Namun, pada tahun 2015 jumlah jam operasi di Reaktor Kartini belum mencapai target. Data jumlah jam operasional tersebut dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Data Jam Operasional di Reaktor Kartini Tahun 2015

Pada Gambar 1 dapat dilihat jumlah jam operasional di Reaktor Kartini pada tahun 2015 Triwulan I sebanyak 47 jam, Triwulan II sebanyak 36 jam, Triwulan III sebanyak 25 jam, dan Triwulan IV sebanyak 57 jam.

(Dokumen Bidang Reaktor) Berdasarkan Gambar 1, jumlah jam operasional hanya mencapai 91,66% dari target yang telah ditentukan. Belum tercapainya target jam operasional tersebut diduga karena ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal peningkatan kinerja pegawai di Reaktor Kartini tersebut.

PSTA BATAN didukung SDM yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya masing-masing untuk melaksanakan bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir. Berdasarkan observasi yang pernah dilakukan pada tanggal 4 Maret 2016 diperoleh data terakhir yang ada (Juli 2015), jumlah pegawai PSTA BATAN sebanyak 270 orang yang terdiri atas pejabat fungsional Peneliti, Pranata Nuklir, Litkayasa, Pengawas Radiasi, Pranata Humas, Arsiparis, Amdal, dan Dokter. Seiring dengan bertambahnya usia SDM serta adanya kebijakan *zero growth* dan moratorium PNS oleh pemerintah pusat, rekrutmen SDM yang dilakukan oleh PSTA BATAN menjadi kurang optimal. Kelemahan ini kalau tidak diatasi dapat menjadi masalah di masa mendatang, terutama berkaitan dengan keberlanjutan kapasitas dan kualitas SDM.

Penerapan kegiatan organisasi yang dilaksanakan di PSTA BATAN masih mengalami permasalahan di bidang SDM yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Permasalahan tersebut seperti jumlah pegawai yang ada di PSTA BATAN masih kurang. Kurangnya jumlah pegawai tersebut disebabkan oleh adanya kebijakan *zero growth* dan moratorium PNS oleh

pemerintah pusat sehingga setiap institusi pemerintah tidak dapat melakukan perekrutan terhadap pegawai baru. Tidak adanya perekrutan terhadap pegawai baru dapat menimbulkan pekerjaan pegawai menjadi merangkap. Pekerjaan yang merangkap tersebut dapat mengakibatkan motivasi kerja pegawai berkurang.

Kurangnya motivasi kerja pegawai ditandai dengan pegawai tidak tertib dalam menaati aturan yang berlaku, kurang disiplinnya pegawai dalam menyelesaikan tugas yang masih belum sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan, dan masih ada pegawai yang datang terlambat datang ke kantor. Meskipun tidak semua pegawai mengalami hal tersebut, namun hal itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang maksimal. PSTA BATAN telah berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam bekerja, seperti melakukan pendidikan dan latihan serta promosi jabatan. Namun, kinerja pegawai masih belum maksimal. Untuk mengetahui kinerja pegawai perlu ditelusuri faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai sebagai unsur utama dalam kegiatan instansi PSTA BATAN memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerja pegawai. Hal itu menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai yang menyebabkan perbedaan kinerja antarpegawai tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi

kerja. Motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang rendah.

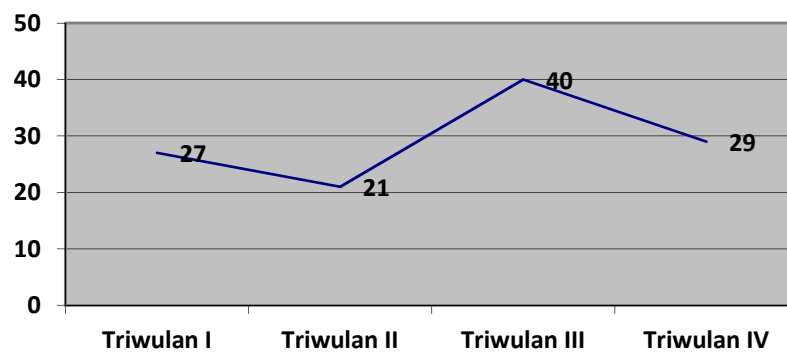
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus dimiliki pegawai. Pegawai akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja memiliki motivasi kerja. Organisasi tempat bekerja para pegawai juga harus memberikan motivasi agar pegawai tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai misalnya dengan pemberian pujian oleh pimpinan kepada pegawai teladan dan pemberian bonus.

Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai juga diharapkan tetap tinggi. Adanya motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan tujuan organisasi yang telah ditentukan bisa tercapai. Selain organisasi yang menuntut para pegawai agar bekerja selalu memiliki motivasi, organisasi juga harus menyediakan segala kebutuhan pegawai. Sebab dengan adanya dukungan dari organisasi, pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati karena segala kebutuhannya terpenuhi dan memotivasi mereka agar bekerja lebih giat.

Selain motivasi, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu faktor kepuasan kerja pegawai. Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan

kerja tampak pada sikap pegawai, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas.

Ketidakpuasan pegawai dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, pegawai mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai pegawai ditempat kerjanya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai, membuat moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja pegawai di institusi PSTA BATAN masih mengalami permasalahan seperti pegawai yang mengeluh karena beban kerja yang berat dan gaji mereka yang masih kurang. Permasalahan tersebut ditandai dengan pegawai masih kurang disiplin terhadap tata tertib yang ada di instansi tersebut. Pada Gambar 2 dapat dilihat jumlah ketidakhadiran pegawai PSTA BATAN pada tahun 2015.



Gambar 2. Data Ketidakhadiran Pegawai PSTA BATAN Tahun 2015

Pada Gambar 2 dapat dilihat jumlah pegawai yang tidak hadir pada Triwulan I berjumlah 27 orang, Triwulan II berjumlah 21 orang, Triwulan III berjumlah 40 orang, dan Triwulan IV berjumlah 29 orang. Pada Gambar 2 dapat dilihat jumlah pegawai yang tidak hadir paling banyak pada

Triwulan III yaitu berjumlah 40 orang, sedangkan jumlah pegawai yang tidak hadir paling sedikit pada Triwulan II yaitu berjumlah 21 orang (Dokumen Subbag TU). Ketidakhadiran pegawai dalam bekerja tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri karena pegawai tersebut tentu tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan pegawai tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja yang ada di PSTA BATAN dapat dilihat dari bangunan-bangunan yang baru didirikan dengan beberapa yang sudah selesai direnovasi serta suasana lingkungan kantor yang kondusif. Namun, masih ada permasalahan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti letak

kantor yang berada di samping jalan raya sehingga kebisingan kendaraan yang berlalu lalang terdengar hingga di dalam kantor, dan ruangan yang kurang pencahayaan, apalagi di gedung yang sudah lama. Ruangan yang cukup namun penataan meja kerja kurang rapi dengan berkas dokumen sehingga membuat terlihat kurang rapi, padahal kerapian merupakan salah satu faktor pemicu semangat untuk bekerja lebih giat sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian, adanya faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai tidak hanya melibatkan kemampuan pegawai itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan kurang baik, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut dan menyadari betapa pentingnya kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir (PSTA BATAN) Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta masih kurang maksimal.
2. Jumlah pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta masih kurang.
3. Motivasi kerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta masih kurang.
4. Kepuasan kerja para pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta masih kurang.
5. Lingkungan kerja di PSTA BATAN Yogyakarta masih kurang mendukung.

C. Pembatasan Masalah

Mempertimbangkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan pada identifikasi masalah yang tidak mungkin dapat diungkap secara keseluruhan, serta untuk memperoleh gambaran dan substansi yang jelas tentang ruang lingkup penelitian maka pengkajian hanya dibatasi pada kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta masih kurang maksimal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dirumuskan, maka diharapkan penelitian yang telah dilaksanakan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dan menambah pengetahuan terutama dalam pengembangan Pendidikan Administrasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat digunakan sebagai salah satu referensi bagi penelitian di masa mendatang dalam lingkup yang lebih detail, jelas, dan mendalam lagi khususnya mengenai kinerja pegawai di suatu instansi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi PSTA BATAN dalam menyikapi masalah SDM yang menyangkut motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

c. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan sangat mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi, namun apabila kinerja pegawai itu rendah tentu akan berdampak pada sulit tercapainya tujuan organisasi. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik akan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Sudah banyak organisasi-organisasi yang telah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), remunerasi (pemberian imbalan kerja seperti; gaji, honorarium, dan tunjangan) namun meski sudah melakukan segala usaha tersebut masih saja terdapat kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal tersebut terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kinerja itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Moeheriono (2012: 96) kinerja pegawai adalah:

hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi didasarkan pada tanggung jawab dan tugas masing-masing yang telah diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar aturan yang ada. Sedangkan menurut Indra Bastian dalam Irham Fahmi (2010: 2) kinerja adalah “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”. Kinerja dilihat berdasarkan pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu tugas/kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009: 67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Kinerja menurut Wirawan (2009: 5) adalah ”keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan pengertian kinerja menurut Prawirosentono (2008: 2) adalah:

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi dalam mengerjakan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2009: 67) adalah “faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2012: 14):

kinerja (*permormance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari tiga faktor, yaitu faktor individual, psikologis, dan organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut A. Dale Timpe dalam Mangkunegara (2012: 15) adalah:

faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Wirawan (2009: 6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan/pegawai.

- a) Faktor internal pegawai
Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. faktor-faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
- c) Faktor-faktor eksternal organisasi
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi. Selanjutnya menurut Wirawan (2015: 272) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a) Lingkungan
 - (1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
 - (2) Kehidupan politik
 - (3) Kehidupan sosial budaya masyarakat
 - (4) Agama/spiritualitas
 - (5) Kompetitor
- b) Faktor-faktor internal organisasi
 - (1) Budaya organisasi
 - (2) Iklim organisasi
 - (3) Reward
- c) Faktor-faktor pegawai
 - (1) Etos kerja
 - (2) Motivasi kerja
 - (3) Disiplin kerja
 - (4) Kepuasan kerja

berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti motivasi, *skill*, usia, kondisi fisik dan kejiwaan, dan kepuasan, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu yakni lingkungan.

c. Mengukur Kinerja

Mengukur kinerja pegawai/karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode tertentu. Pengukuran kinerja pegawai menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27) adalah:

kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Efektifitas dan efisiensi
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan, efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.
- 2) Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- 3) Disiplin
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Sedangkan pengukuran kinerja menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2012: 17) adalah:

aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggungjawab

Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai macam aspek. Aspek tersebut digunakan untuk menentukan tingkat kinerja pegawai. Sedangkan pengukuran kinerja menurut Bangun Wilson (2012: 233) adalah:

suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, penelitian ini menggunakan teori Suyadi Prawirosentono karena dianggap relevan dan sesuai dengan kondisi tempat penelitian.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dengan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik itu dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang tinggi, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pegawai dapat bekerja dengan kinerja tinggi karena adanya dorongan motivasi kerja dalam diri mereka.

Motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008: 95) adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pemberian daya penggerak dilakukan kepada pegawai agar pegawai bekerja keras, efektif, dan untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 93) motivasi adalah “kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*)”. Adanya motivasi dalam diri pegawai diharapkan bisa membangkitkan dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan dari motif pegawai bekerja.

Motivasi menurut Wilson (2012: 312) adalah “suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Seseorang akan mau melakukan suatu perbuatan apabila ada dorongan untuk melakukan perbuatan tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2002: 55) motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu tujuan/keinginan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang sangat bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008: 103) “setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya”.

c. Teori-teori Motivasi Kerja

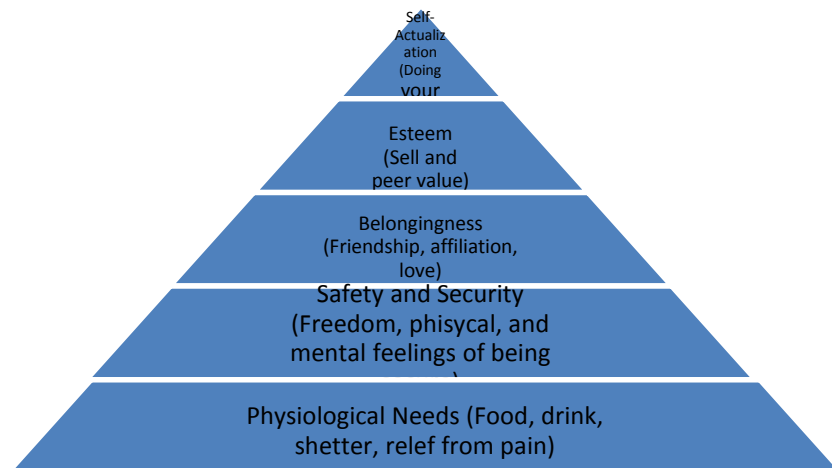
1) Teori Kebutuhan

Menurut Mangkunegara (2009: 94) berpendapat “kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”.

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2009: 95) hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologikal, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pulsa sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa dimiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow

d. Mengukur Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian teori motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa teori motivasi yang cocok digunakan dalam organisasi model Sumber Daya Manusia yaitu motivasi yang mampu memperhatikan situasi dan individu yang akan diberikan motivasi sehingga tepat sasaran. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Maslow. Berdasarkan berbagai teori tersebut konsep yang mendorong atau memotivasi pegawai akan tampak sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan mempertahankan hidup, yaitu kebutuhan yang berupa makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu terjaminnya rasa aman bagi pegawai yang menyangkut keamanan akan jiwa, harta dan terbebas dari rasa was-was/takut serta adanya perlakuan yang adil.

- 3) Kebutuhan sosial, terlihat dalam kebutuhan akan perasaan diterima dan merasa diasingkan dari 'habitat' sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya di hadapan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, bentuk rumah yang bermodel paling baru, kendaraan yang dimiliki; yang pada akhirnya memperoleh pengakuan/penghargaan warga.
- 5) Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, berupa kebutuhan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan kemampuan dan potensi dirinya.

(Mangkunegara, 2009: 93)

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitas pada organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2009: 117):

kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang

berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Mangkunegara juga menyatakan bahwa 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. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mendukung aspek-aspek yang dibutuhkan pegawai sehingga pegawai akan bekerja dengan baik. Pegawai yang bekerja dengan baik tentu akan berpengaruh positif terhadap organisasi yang bersangkutan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja adalah "sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan". Sikap emosional yang menyenangkan akan membuat pegawai bekerja dengan senang hati. Menurut Bangun Wilson (2012: 327) "kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Jadi, apabila pegawai merasa senang dengan pekerjaannya maka bisa dikatakan ia puas dengan pekerjaannya".

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang tersebut dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerjamasa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

(Mangkunegara, 2009: 120)

c. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009: 117):

kepuasan kerja dapat diukur sebagai berikut:

- 1) *Turnover*
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.
- 2) Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- 3) Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga

apabila harapannya dengan realitanya terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan *Job Descriptive Index* dalam Wibowo (2013: 140), menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa diukur dari lima segi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*).
- 2) Kualitas pengawasan (*quality of supervision*) yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
- 3) Hubungan dengan rekan sekerja (*relationship with co-workers*) yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
- 4) Peluang promosi (*promotion opportunities*) termasuk kesempatan untuk maju selanjutnya (*chances for futher advancement*).

- 5) Bayaran (*pay*) dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-a-vis others*).

Pendapat *Job Descriptive Index* tersebut menjadi teori yang peneliti pakai dalam mengukur kepuasan kerja pegawai pada PSTA BATAN dikarenakan adanya kesesuaian kebutuhan yang ingin digunakan penulis dalam melakukan penelitian.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Kinerja pegawai perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya agar mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Hal ini dikarenakan dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka pegawai tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan tugas sehingga akan berdampak pada kinerjanya dan bisa berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila pegawai yang bekerja itu bisa merasa sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 110) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja yang baik akan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik. Menurut Sedarmayanti (2014: 10) lingkungan adalah faktor yang berada di luar jangkauan organisasi yang dapat menimbulkan suatu kesempatan (yang menguntungkan) atau suatu ancaman (yang merugikan).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai bekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 111), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang.

2) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu "kebersihan adalah pangkal kesehatan" oleh karena itu setiap perubahan hendaknya harus selalu

menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik pegawai, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi pegawai.

4) Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Meskipun demikian harus juga, dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap.

5) Musik

Musik sangat berpengaruh kepada kejiwaan seseorang, meskipun demikian, bila musik yang didengarkan tidak

menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Dalam hal musik, selain dipilih yang menyenangkan, harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan.

6) Keamanan

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan maka hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi pegawai. Sebenarnya milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda tetapi justru keamanan dirinya sendiri. Keamanan untuk diri sendiri sangat penting agar pegawai bisa bekerja dengan nyaman.

7) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan. Oleh karena itu maka

organisasi hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

Faktor-faktor lingkungan kerja tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai baik dari satu faktor maupun keseluruhan faktor. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 46), lingkungan kerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah

adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya

untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Pendapat dari Alex Soemadji Nitisemito (2001: 111) tersebut menjadi teori yang peneliti pakai dalam mengukur lingkungan kerja di PSTA BATAN dikarenakan adanya kesesuaian kebutuhan yang ingin digunakan penulis dalam melakukan penelitian.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang terdahulu dirasa relevan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Putri Astiti (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta sebesar (β) 0,467 ($***p < 0.001$; $p = 0,000$) dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar (ΔR^2) 0,213***; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta sebesar (β) 0,523 ($***p < 0.001$; $p = 0,000$) dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar (ΔR^2) 0,270***; 3) Kepuasan kerja (β) 0,341 ($***p < 0.001$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,423 ($***p < 0.001$; $p = 0,000$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Kontribusi kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar (ΔR^2) 0,374***.

2. Fajar Setyawan (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisissima Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar (β) 0,329 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan nilai (ΔR^2) 0,089 atau sebesar 8,9%; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar (β) 0,285 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan nilai (ΔR^2) 0,064 atau sebesar 6,4%; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai regresi gaya kepemimpinan transformasional (β) 0,287 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,231 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai (ΔR^2) 0,130 atau sebesar 13%).

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu tujuan/keinginan. Setiap pegawai harus memiliki motivasi kerja dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

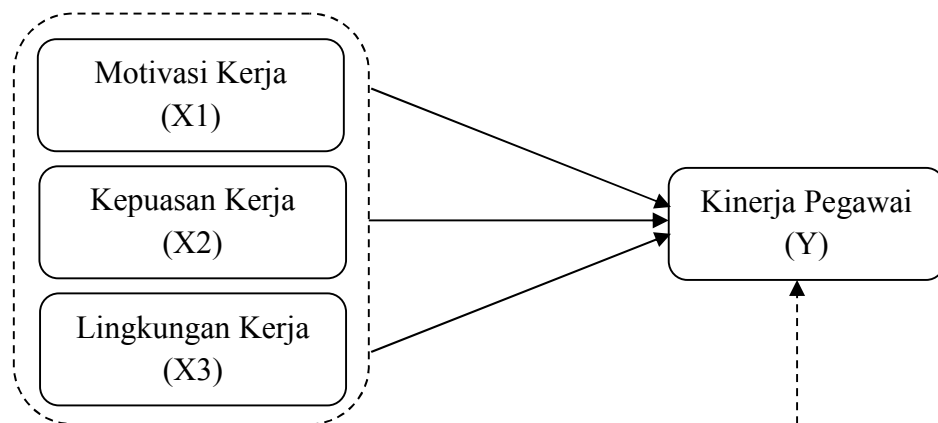
Kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang tersebut dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki pegawai akan membuat pegawai bekerja dengan senang hati tanpa ada rasa terpaksa. Kepuasan kerja harus dimiliki setiap pegawai agar tujuan organisasi bisa tercapai. Tanpa adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak maksimal. Kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai bekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai bekerja secara sehat, aman, dan nyaman. Organisasi harus mampu membentuk lingkungan kerja yang baik karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Apabila organisasi mampu membentuk lingkungan kerja yang baik maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh berbagai faktor yang ada. Faktor-faktor tersebut berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut dianggap mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut sangat penting apabila dalam bekerja, pegawai mengalami permasalahan tersebut. Apabila ketiga faktor tersebut dalam keadaan baik, maka kinerja pegawai pun juga akan baik. Dapat disimpulkan apabila ketiga faktor tersebut dalam keadaan yang baik, maka kinerja pegawai bisa menjadi lebih baik. Adapaun kerangka pikir atau proses terbentuknya kinerja pegawai dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

- ▶ = Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri
 - - - - -▶ = Pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

D. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ex post facto*. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* karena penelitian ini mengungkap peristiwa yang terjadi dan kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut tanpa memberikan perlakuan/manipulasi variabel yang diteliti.

Pendekatan yang digunakan dalam analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap pengaruh variabel bebas meliputi; motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Babarsari, Condongcatur, Depok, Sleman, D. I. Yogyakarta pada bulan Agustus 2016.

C. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel yang berkaitan dengan permasalahan yang ada. Kedua variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3)
2. Variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y)

D. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu tujuan/keinginan. Indikator dari motivasi kerja dapat diukur melalui kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang tersebut dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Indikator dari kepuasan kerja dapat diukur melalui pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja, peluang promosi, dan gaji.

3. Lingkungan Kerja (Fisik)

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai bekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Indikator dari lingkungan kerja dapat diukur melalui pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi dalam mengerjakan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah pegawai PSTA BATAN yang berjumlah 270 orang.

2. Sampel

Penentuan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n . Penelitian ini untuk menentukan jumlah n , menggunakan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael*. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena lebih mudah dalam menentukan sampel. Dalam rumus yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dijelaskan bahwa populasi (N) dengan jumlah 270 dengan tingkat

kesalahan 5%, maka jumlah sampel (n) sebesar 152 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* (sampel acak sederhana) adalah suatu tipe pengambilan sampel secara acak. Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner secara acak kepada 152 responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Kuesioner ini bersifat tertutup, artinya responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Seluruh variabel diukur menggunakan skala *Likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4. Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat setuju

Modifikasi skala *Likert* dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-

ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda, majalah, prasasti, notulen rapat dan sebagainya. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis mengenai profil PSTA BATAN Yogyakarta, jumlah pegawai, dan data lainnya yang diperlukan sebagai data atau informasi pendukung.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah dilengkapi alternatif jawaban dan responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Agar memperoleh data yang valid, maka dikembangkan instrumen dari indikator-indikator dari setiap variabel. Pernyataan yang disusun sebagai instrumen berupa

pernyataan positif. Skor setiap alternatif jawaban positif disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Skor Penilaian Alternatif Jawaban

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat empat variabel yaitu kinerja pegawai diadopsi dari Suyadi Prawirosentono (2008: 27), motivasi kerja diadopsi dari Maslow dalam Mangkunegara (2009: 95), kepuasan kerja diadopsi dari Job Descriptive Index dalam Wibowo (2013: 140), dan lingkungan kerja diadopsi dari Nitisemito (2001: 111). Kuesioner yang disajikan berisi 45 pernyataan yang terdiri atas 10 pernyataan tentang kinerja, 10 pernyataan tentang motivasi kerja, 11 pernyataan tentang kepuasan kerja, dan 14 pernyataan tentang lingkungan kerja. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Butir
Kinerja Pegawai	Efektifitas dan efisiensi	1, 2, 3
	Tanggung jawab	4, 5
	Disiplin	6, 7
	Inisiatif	8, 9, 10
Motivasi Kerja	Kebutuhan mempertahankan hidup	11, 12
	Kebutuhan rasa aman	13, 14
	Kebutuhan sosial	15, 16
	Kebutuhan akan penghargaan	17, 18
	Kebutuhan dalam meng-aktualisasikan diri	19, 20
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	21, 22, 23
	Kualitas pengawasan	24, 25
	Hubungan dengan rekan sekerja	26, 27
	Peluang promosi	28, 29
	Bayaran	30, 31
Lingkungan Kerja	Pewarnaan	32, 33
	Kebersihan	34, 35
	Pertukaran udara	36, 37
	Penerangan	38, 39
	Musik	40, 41
	Keamanan	42, 43
	Kebisingan	44, 45

2. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang memiliki kesahihan (validitas) dan keajegan (reliabilitas) sesuai dengan ketentuan, sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dan data yang terkumpul benar-benar data yang mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan di Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki karakteristik hampir sama dengan subjek penelitian, yaitu sama-sama lembaga instansi pemerintahan di lingkup D.I. Yogyakarta, memiliki

karakteristik pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta memiliki peraturan hari kerja yang sama.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan dan ketepatan tiap-tiap butir pertanyaan/ Pernyataan untuk menghasilkan data yang diinginkan. Uji coba validitas menggunakan rumus *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi *Product Moment*
 $\sum X$ = jumlah harga dari skor butir
 $\sum Y$ = jumlah harga dari skor total
 $\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor butir
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat dari skor butir
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dari skor total
 N = jumlah kasus

(Suharsimi Arikunto, 2000: 225)

Apabila r_{hit} lebih besar atau sama dengan r_{ta} pada taraf signifikansi 5%, maka butir pernyataan tersebut valid. Namun, jika r_{hit} lebih kecil dari r_{ta} , maka butir pernyataan tidak valid. Perhitungan uji validitas menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 20.0. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kuesioner variabel motivasi kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan semuanya valid. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	Keterangan
11	0.462	Valid
12	0.596	Valid
13	0.609	Valid
14	0.577	Valid
15	0.598	Valid
16	0.635	Valid
17	0.585	Valid
18	0.510	Valid
19	0.461	Valid
20	0.451	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya, hasil analisis dapat diketahui bahwa kuesioner variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 11 butir pernyataan semuanya valid. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	Keterangan
21	0.530	Valid
22	0.480	Valid
23	0.440	Valid
24	0.533	Valid
25	0.459	Valid
26	0.693	Valid
27	0.586	Valid
28	0.640	Valid
29	0.606	Valid
30	0.558	Valid
31	0.598	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya, hasil analisis dapat diketahui bahwa kuesioner variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 14 butir pernyataan semuanya valid. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	r Hitung	Keterangan
32	0.552	Valid
33	0.573	Valid
34	0.538	Valid
35	0.516	Valid
36	0.577	Valid
37	0.414	Valid
38	0.690	Valid
39	0.600	Valid
40	0.551	Valid
41	0.563	Valid
42	0.657	Valid
43	0.603	Valid
44	0.629	Valid
45	0.372	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya, hasil analisis dapat diketahui bahwa kuesioner variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 10 butir pernyataan semuanya valid. Hasil uji validitas variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Butir Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	r Hitung	Keterangan
1	0.530	Valid
2	0.555	Valid
3	0.442	Valid
4	0.488	Valid
5	0.731	Valid
6	0.458	Valid
7	0.530	Valid
8	0.472	Valid
9	0.558	Valid
10	0.455	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kestabilan dan konsistensi instrumen saat digunakan kapan saja dan dimana saja terhadap responden penelitian sehingga akan menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan sebelumnya. Uji coba reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2000: 236) menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \alpha_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Hasil perhitungan r_{11} yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dengan tabel pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2010: 257)

Instrumen dikatakan reliabel jika r_{hit} lebih besar atau sama dengan r_{ta} . Sebaliknya jika r_{hit} lebih kecil dari r_{ta} instrumen dikatakan tidak reliabel atau nilai r_{hit} dikonsultasikan dengan tabel intepretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika $r_{hit} \geq 0,600$ (Sugiyono, 2010: 231). Uji reliabilitas menggunakan program *SPSS for Windows* versi 20.0 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dikatakan cukup reliabel. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Koefisien Alfa Chonback	Keterangan Reliabilitas
1	Motivasi Kerja (X1)	0.716	Kuat
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.776	Kuat
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.830	Sangat Kuat
4	Kinerja (Y)	0.699	Kuat

Sumber: Data primer yang diolah

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk memperoleh data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang diperoleh sehingga akan diperoleh harga rerata, modus, rentang, nilai maksimum, nilai minimum, distribusi frekuensi, histogram dan *pie chart* untuk setiap variabel penelitian. Besarnya persentase menunjukkan kategori

informasi yang terungkap, sehingga dapat diketahui posisi masing-masing aspek.

a. *Mean*, median, modus, dan standar deviasi

Perhitungan mean, median, modus, dan standar deviasi menggunakan program SPSS *for Windows* versi 20.0.

b. Tabel Distribusi Frekuensi

1) Menentukan jumlah kelas interval dengan menggunakan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

2) Menghitung rentang data dengan rumus:

$$\text{Rentang data} = \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} : \text{Jumlah kelas}$$

c. Histogram

Histogram dibuat berdasarkan data dan frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi.

d. Tabel Kecenderungan Variabel

Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan *mean* ideal (M_i) dan nilai standar deviasi ideal (SD_i). Penentuan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokan atas 3 ranking yang ditunjukkan pada Tabel 9 sebagai berikut.

Tabel 9. Kriteria Penilaian Komponen

No	Skor	Kategori
1	$X < M_i - 1,0 S_{Di}$	Rendah
2	$M_i - 1,0 S_{Di} \leq X < M_i + 1,0 S_{Di}$	Sedang
3	$M_i + 1,0 S_{Di} \leq X$	Tinggi

Keterangan:

M_i = *Mean* Ideal

S_D = Simpangan Ideal.

X = Skor yang dicapai

e. *Pie Chart*

Pie chart dibuat berdasarkan data kecenderungan variabel yang telah ditampilkan dalam tabel kecenderungan variabel.

2. Uji Prasyarat Analisis

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data yang telah terkumpul dikoreksi, dengan maksud untuk mengetahui apakah data yang diharapkan telah terpenuhi atau belum, sehingga dapat dilanjutkan langkah berikutnya:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel bebas dan variabel terikat normal atau tidak. Model regresi yang baik jika data pada setiap variabelnya normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov atau dilakukan dengan program SPSS *for Windows* versi 20.0. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika K_D lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya

jika K_D kurang dari 0,05 maka datanya berdistribusi tidak normal.

Rumus Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan:

K_D : harga *Kolmogorv-Smirnov* yang dicari

n_1 : jumlah sampel yang diobservasikan/diperoleh

n_2 : jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2007: 159)

Hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan *SPSS* dan taraf signifikan 5%. Apabila hasil perhitungan *Asymp Sig (2-tailed)* lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal dan bila lebih besar maka dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Berikut ini rumus dari uji linieritas:

$$F_{re} = \frac{RK_{re}}{RK_{re.}}$$

Keterangan:

F_{re} = Harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = Rerata kuadrat garis regresi

$RK_{re.}$ = Rerata kuadrat garis residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 14)

Harga f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila harga f hitung lebih kecil dari pada f tabel maka hubungan variabel bebas (X) dengan variabel bebas (Y) dinyatakan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yang terdiri atas 2 variabel bebas atau lebih. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak. Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih dari 0,600 dan jika lebih kecil atau sama dengan 0,600 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini rumus dari uji Multikolinieritas:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 $\sum X$: jumlah skor butir
 $\sum Y$: jumlah skor total
 $\sum XY$: jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
 $\sum X^2$: jumlah kuadrat dari skor butir
 $\sum Y^2$: jumlah kuadrat dari skor total
 N : jumlah responden

(Suharsimi Arikunto, 2000: 225)

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui besarnya regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesisnya adalah pengujian pengaruh variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini adalah langkah-langkah dalam analisis regresi sederhana:

1) Membuat garis regresi satu prediktor

Rumus yang digunakan, yaitu:

$$Y = aX + K$$

Keterangan :

Y = kriterium

a = bilangan koefisien prediktor

X = prediktor

K = bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 5)

Harga a dan K dapat dicari dengan rumus :

$$\sum XY = a \sum X^2 + K \sum X$$

$$\sum Y = a \sum X + NK$$

Setelah nilai a dan K ditemukan, maka persamaan garis regresi satu prediktor dapat disusun. Persamaan regresi yang telah dibuat dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana nilai variabel dependen terjadi apabila nilai variabel independen ditetapkan.

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2), antara X_1 dan X_2 terhadap Y.

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh variabel bebasnya (X). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r^2_{(x_1y)} = \frac{\hat{a}_1 \sum x_1 y}{\sum y^2}$$

$$r^2_{(x_2y)} = \frac{\hat{a}_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$r^2_{(x_1y)}$ = koefisien determinasi antara X_1 dengan Y

$r^2_{(x_2y)}$ = koefisien determinasi antara X_2 dengan Y

\hat{a}_1 = koefisien prediktor X_1

\hat{a}_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- 3) Mencari nilai t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut rumus mencari nilai t.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien regresi

n = jumlah populasi

r^2 = koefisien determinasi

(Sugiyono, 2010: 230)

Pengambilan kesimpulan signifikansi dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hit_1} dengan t_{ta} . Jika t_{hit_1} sama dengan atau lebih besar dari t_{ta} dengan taraf signifikansi 5% berarti variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika t_{hit_1} lebih kecil dari t_{ta} berarti variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

b. Analisis Regresi Tiga Prediktor

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis ke empat dalam penelitian ini. Langkah-langkah analisis regresi ganda sebagai berikut:

1) Membuat persamaan garis regresi 3 prediktor

Rumus yang digunakan yaitu: $Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + K$

Keterangan :

Y = kriterium

X_1, X_2, X_3 = prediktor 1, prediktor 2, prediktor 3

a_1, a_2, a_3 = bilangan koefisien 1, bilangan koefisien 2, bilangan koefisien 3

K = bilangan konstan

2) Mencari koefisien determinan antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan X_2

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2_{y(1,2,3)} = \sqrt{\frac{\hat{a}_1 \sum x_1 y + \hat{a}_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R^2_{y(1,2)}$ = koefisien determinasi antara Y dengan X_1 dan X_2

\hat{a}_1 = koefisien prediktor X_1

$$\begin{aligned}
a_2 &= \text{koefisien prediktor } X_2 \\
\sum x_1 y &= \text{jumlah produk antara } X_1 \text{ dengan } Y \\
\sum x_2 y &= \text{jumlah produk antara } X_2 \text{ dengan } Y \\
\sum y^2 &= \text{jumlah kuadrat kriteria } Y
\end{aligned}$$

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_{re} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{re} = Harga bilangan F garis regresi

N = Cacah kasus

m = Cacah prediktor

R = Koefisien korelasi antara kriteria dengan prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Selanjutnya F_{hit} dikonsultasikan dengan F_{ta} dengan

derajat kebebasan (dk) melawan $N-m-1$ pada taraf signifikansi

5%. Apabila F_{hit} lebih besar atau sama dengan dari F_{ta} ,

maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas

terhadap variabel terikat. Jika F_{hit} lebih kecil dari F_{ta} ,

maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

tidak signifikan.

4) Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas

yang diberikan satu variabel independen terhadap variabel

dependen dengan variabel lain yang diteliti. Rumus yang

digunakan sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{a \sum xy}{JK_{re}} \times 100\%$$

Keterangan:

SR% = sumbangan relatif dari suatu prediktor

\hat{a} = koefisien prediktor

$\sum xy$ = jumlah produk antara X dan Y

JK_{re} = jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

5) Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif merupakan persentase perbandingan keefektifan yang diberikan suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel independen lain, baik yang diteliti maupun tidak diteliti. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan:

SE% = sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR% = sumbangan relatif dari suatu prediktor

R^2 = koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

Sesuai dengan Peraturan Kepala BATAN No. 14 Tahun 2013 Pusat Teknologi Akselerator dan Proses Bahan (PTAPB) berganti nama menjadi Pusat Sains dan Teknologi Akselerator (PSTA). PSTA adalah Institusi Penelitian dan Pengembangan (Litbang) dari Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang dibangun pada tahun 1973 dan berlokasi di Yogyakarta. Pada waktu itu bernama Pusat Penelitian Gama (Pusilt Gama). Tahun 1980 institusi ini berganti nama (PPBMI) sampai dengan tahun 1985, dan berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 82 tahun 1985 nama PPBMI diganti menjadi Pusat Penelitian Nuklir Yogyakarta (PPNY).

Undang-undang Republik Indonesia No. 10 tahun 1997 tentang ketenaganukliran, BATAN mengadakan reorganisasi. Sebagai tindak lanjut Keputusan Presiden Nomor 197 tahun 1998 tentang Badan Tenaga Nuklir Nasional, Kepala BATAN membuat surat keputusan Nomor 73/KA/IV/1999 tentang Organisasi dan Tata kerja BATAN, PPNY diganti namanya menjadi Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Maju (P3TM). Sehubungan dengan adanya reorganisasi BATAN yang diatur dengan peraturan Kepala BATAN Nomor 392/KA/XI/2005 tentang

Organisasi dan Tata Kerja BATAN, maka Institusi P3TM berganti Nama menjadi Pusat Teknologi Akselerator dan Proses Bahan (PTAPB).

Melaksanakan ketentuan pasal 42 Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2013 tentang Badan Tenaga Nuklir Nasional, perlu menetapkan susunan organisasi dan Tata Kerja BATAN yang diatur dengan peraturan Kepala BATAN No. 14 Th 2013, maka Pusat Teknologi Akselerator dan Proses Bahan (PTAPB) berganti nama menjadi PSTA.

PSTA menempati area seluas 6,2 hektar dan mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pengendalian kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pembinaan dan bimbingan di bidang penelitian dan pengembangan fisika partikel, teknologi proses, dan pengelolaan reaktor riset. PSTA menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan urusan perencanaan, persuratan dan kearsipan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga, dokumentasi ilmiah dan publikasi serta pelaporan.
- b. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan.
- c. Pelaksanaan pengelolaan reaktor riset.
- d. Pelaksanaan pemantauan keselamatan kerja.
- e. Pelaksanaan jaminan mutu.
- f. Pelaksanaan pengamanan nuklir.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Deputi Bidang Sains dan Aplikasi Teknologi Nuklir

PSTA memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi PSTA

Terwujudnya PSTA memiliki kualifikasi personil dan peralatan yang Handal dan Ekselen serta menjadi Barometer (pusat acuan) sains & teknologi Akselerator dan Teknologi proses di tingkat nasional dan regional Tahun 2025.

b. Misi PSTA

- 1) Mengembangkan sains dan teknologi akselerator, proses dan instrumentasi nuklir yang handal dan bermanfaat bagi masyarakat.
- 2) Mendukung kebijakan pemerintah di bidang minerba melalui pengembangan pilot plan pemurnian LTJ dan Zr.
- 3) Memperkuat peran reaktor Kartini sebagai reaktor pendidikan dan pelatihan (melalui pengembangan simulator hibrid dan IRL) dan sebagai fasilitas aplikasi TAN.
- 4) Penerapan sistem manajemen terintegrasi untuk sistem manajemen mutu, laboratorium pranata litbang, laboratorium pengujian, sistem manajemen keselamatan, lingkungan dan keamanan.
- 5) Diseminasi sains nuklir dasar (basic) di wilayah Joglosumarto (Jogja, Solo, Semarang, Purwokerto).

2. Deskripsi Data Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2016. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menyerahkan kuesioner kepada pegawai PSTA BATAN secara acak. Hasil analisis data disajikan secara deskriptif data dari masing-masing variabel yang diperoleh di lapangan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 152 pegawai PSTA BATAN. Deskriptif data yang disajikan meliputi rata-rata atau *mean* (M), nilai tengah atau *median* (Me), modus (Mo), dan standar deviasi (SD). Deskriptif data ini juga menyajikan tabel distribusi frekuensi, histogram, *pie chart*, tabel kecenderungan untuk masing-masing variabel penelitian. Berikut ini diuraikan deskriptif data untuk masing-masing variabel penelitian.

a. Variabel Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan dengan responden sebanyak 152 pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.0, diperoleh skor tertinggi sebesar 36; skor terendah sebesar 20; nilai rata-rata (*mean*) sebesar 27,88; nilai tengah (*median*) sebesar 28; nilai modus sebesar 29; dan standar deviasi sebesar 3,25

1) Menghitung jumlah kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 152 \end{aligned}$$

$$= 1 + 3,3 (2,18)$$

$$= 8,194 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

2) Menghitung rentang data

$$\text{Rentang data} = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$= 36 - 20$$

$$= 16$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang data} : \text{jumlah kelas}$$

$$= 16 : 9$$

$$= 1,78 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Kecenderungan variabel motivasi kerja dapat ditentukan dengan menghitung nilai *mean* ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Variabel kecenderungan variabel motivasi kerja diukur melalui hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan diperoleh skor ideal tertinggi 40 dan skor ideal terendah 10. Adapun perhitungan nilai *mean* ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi) sebagai berikut.

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal})$$

$$= \frac{1}{2} (40 + 10)$$

$$= \frac{1}{2} (50)$$

$$= 25$$

$$= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$$

$$= \frac{1}{6} (40 - 10)$$

$$= \frac{1}{6} (30)$$

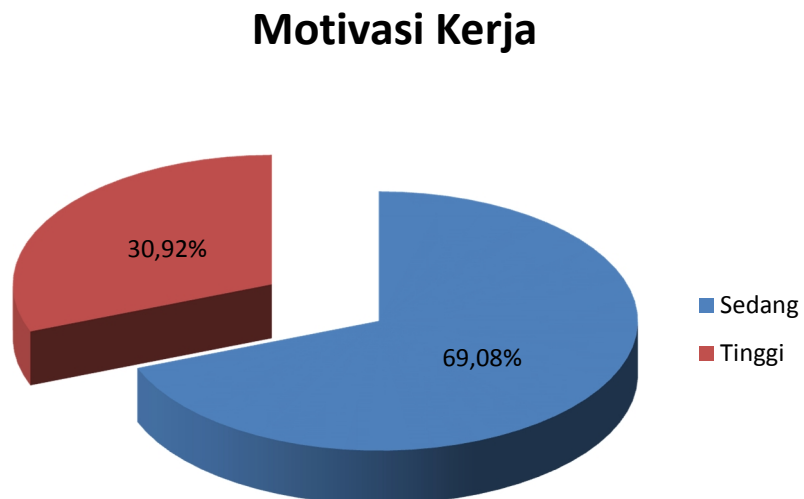
$$= 5$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, disusun pengkategorian variabel motivasi kerja dalam bentuk Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Kategori Variabel Motivasi Kerja

No	Rumus	Kategori	Hitungan	Rentang Skor
1	$X < M_i - 1,0$	Rendah	$X < 20$	10 – 19
2	$M_i - 1,0 \leq X < M_i + 1,0$	Sedang	$20 \leq X < 30$	20 – 29
3	$M_i + 1,0 \leq X$	Tinggi	$30 \leq X$	30 – 40

Kecenderungan motivasi kerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta disajikan dengan *pie chart* yang dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini.



Gambar 5. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Gambar 5 menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan motivasi kerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta Yogyakarta berada pada kategori sedang yang artinya responden belum semua memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Data variabel kepuasan kerja diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 11 butir pernyataan dengan responden sebanyak 152 pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.0, diperoleh skor tertinggi sebesar 41; skor terendah sebesar 23; nilai rata-rata (mean) sebesar 31,50; nilai tengah (median) sebesar 31; nilai modus sebesar 30; dan standar deviasi sebesar 3,91.

Langkah-langkah untuk menyusun distribusi frekuensi adalah sebagai berikut.

1) Menghitung jumlah kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 152 \\ &= 1 + 3,3 (2,18) \\ &= 8,194 \text{ dibulatkan menjadi } 9 \end{aligned}$$

2) Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 41 - 23 \\ &= 18 \end{aligned}$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\ &= 18 : 9 \\ &= 2\end{aligned}$$

Kecenderungan variabel kepuasan kerja dapat ditentukan dengan menghitung nilai mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i). Variabel kecenderungan variabel kepuasan kerja diukur melalui hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 11 butir pernyataan diperoleh skor ideal tertinggi 44 dan skor ideal terendah 11. Adapun perhitungan nilai *mean* ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) sebagai berikut.

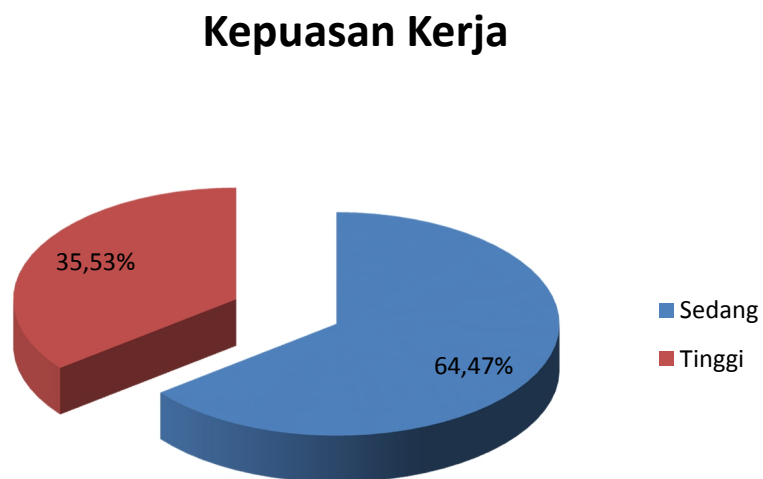
$$\begin{aligned}M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) \\ &= \frac{1}{2} (44 + 11) \\ &= \frac{1}{2} (55) \\ &= 27,5 \\ &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) \\ &= \frac{1}{6} (44 - 11) \\ &= \frac{1}{6} (33) \\ &= 5,5\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, disusun pengkategorian variabel kepuasan kerja dalam bentuk Tabel 11 berikut ini

Tabel 11. Kategori Variabel Kepuasan Kerja

No	Rumus	Kategori	Hitungan	Rentang Skor
1	$X < M_i - 1,0$	Rendah	$X < 22$	11 – 21
2	$M_i - 1,0 \leq X < M_i + 1,0$	Sedang	$22 \leq X < 33$	22 – 32
3	$M_i + 1,0 \leq X$	Tinggi	$33 \leq X$	33 – 44

Kecenderungan kepuasan kerja di PSTA BATAN Yogyakarta disajikan dengan *pie chart* yang dapat dilihat pada Gambar 6 berikut ini.



Gambar 6. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja

Gambar 6 menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan kepuasan kerja di PSTA BATAN Yogyakarta berada pada kategori sedang yang artinya responden belum semua memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Data variabel lingkungan kerja diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 14 butir pernyataan dengan responden sebanyak 152 pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.0, diperoleh skor tertinggi sebesar 53; skor terendah sebesar 31; nilai rata-rata (mean) sebesar 40,26; nilai tengah (median) sebesar 40; nilai modus sebesar 42; dan standar deviasi sebesar 3,93

Langkah-langkah untuk menyusun distribusi frekuensi adalah sebagai berikut.

1) Menghitung jumlah kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 152 \\ &= 1 + 3,3 (2,18) \\ &= 8,194 \text{ dibulatkan menjadi } 9 \end{aligned}$$

2) Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 53 - 31 \\ &= 22 \end{aligned}$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\ &= 22 : 9 \\ &= 2,75 \text{ dibulatkan menjadi } 3 \end{aligned}$$

Kecenderungan variabel lingkungan kerja dapat ditentukan dengan menghitung nilai mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i). Variabel kecenderungan variabel lingkungan kerja diukur melalui hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 14 butir pernyataan diperoleh skor ideal tertinggi 56 dan skor ideal terendah 14. Adapun perhitungan nilai *mean* ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) sebagai berikut.

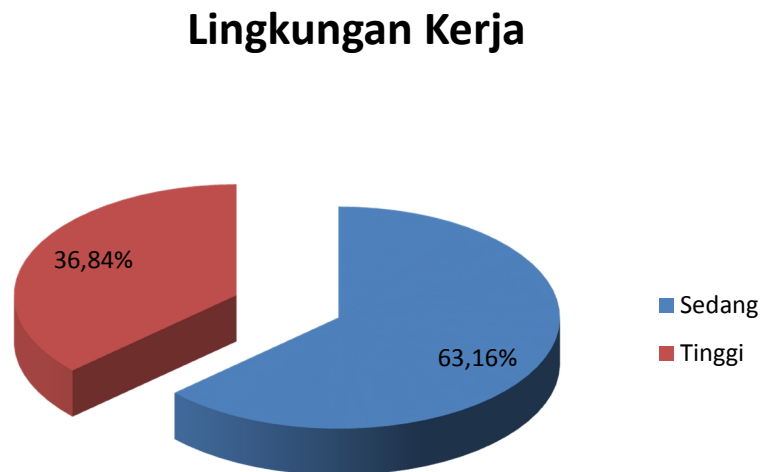
$$\begin{aligned}
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) \\
 &= \frac{1}{2} (56 + 14) \\
 &= \frac{1}{2} (70) \\
 &= 35 \\
 &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) \\
 &= \frac{1}{6} (56 - 14) \\
 &= \frac{1}{6} (42) \\
 &= 7
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, disusun pengkategorian variabel lingkungan kerja dalam bentuk Tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Kategori Variabel Lingkungan Kerja

No	Rumus	Kategori	Hitungan	Rentang Skor
1	$X < M_i - 1,0$	Rendah	$X < 28$	14 – 27
2	$M_i - 1,0 \leq X < M_i + 1,0$	Sedang	$28 \leq X < 42$	28 – 41
3	$M_i + 1,0 \leq X$	Tinggi	$42 \leq X$	42 – 56

Kecenderungan lingkungan kerja di PSTA BATAN Yogyakarta disajikan dengan *pie chart* yang dapat dilihat pada Gambar 7 berikut ini.



Gambar 7. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja

Gambar 7 menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan lingkungan kerja di PSTA BATAN Yogyakarta berada pada kategori sedang yang artinya tingkat lingkungan kerja di PSTA BATAN belum masuk kategori tinggi.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Data variabel kinerja pegawai diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan dengan responden sebanyak 152 pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.0, diperoleh skor tertinggi sebesar 40; skor terendah sebesar 23; nilai rata-rata (mean) sebesar 29,17; nilai tengah

(median) sebesar 29; nilai modus sebesar 28; dan standar deviasi sebesar 3,19

Langkah-langkah untuk menyusun distribusi frekuensi adalah sebagai berikut.

1) Menghitung jumlah kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 152 \\ &= 1 + 3,3 (2,18) \\ &= 8,194 \text{ dibulatkan menjadi } 9 \end{aligned}$$

2) Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 40 - 23 \\ &= 17 \end{aligned}$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\ &= 17 : 9 \\ &= 1,89 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \end{aligned}$$

Kecenderungan variabel kinerja pegawai dapat ditentukan dengan menghitung nilai mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i). Variabel kecenderungan variabel kinerja pegawai diukur melalui hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan diperoleh skor ideal tertinggi 40 dan skor ideal terendah

10. Adapun perhitungan nilai *mean* ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) \\
 &= \frac{1}{2} (40 + 10) \\
 &= \frac{1}{2} (50) \\
 &= 25 \\
 &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) \\
 &= \frac{1}{6} (40 - 10) \\
 &= \frac{1}{6} (30) \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, disusun pengkategorian variabel lingkungan kerja dalam bentuk Tabel 13 berikut ini.

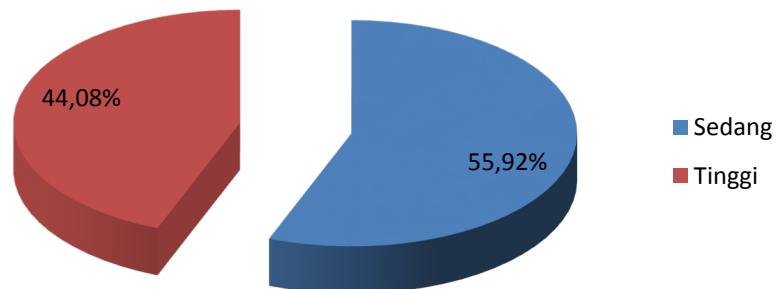
Tabel 13. Kategori Variabel Kinerja Pegawai

No	Rumus	Kategori	Hitungan	Rentang Skor
1	$X < M_i - 1,0$	Rendah	$X < 20$	10 – 19
2	$M_i - 1,0 \leq X < M_i + 1,0$	Sedang	$20 \leq X < 30$	20 – 29
3	$M_i + 1,0 \leq X$	Tinggi	$30 \leq X$	30 – 40

Kecenderungan kinerja pegawai di PSTA BATAN

Yogyakarta disajikan dengan *pie chart* yang dapat dilihat pada Gambar 8 berikut ini.

Kinerja Pegawai



Gambar 8. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

3. Pengujian Prasyarat Analisis

Uji Prasyarat analisis dalam penelitian ini menggunakan 2 uji analisis yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi variabel bebas dan variabel terikat normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan pada statistik parametrik sehingga data harus memiliki asumsi bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud dari data terdistribusi secara normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi secara normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig (P-value)	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.202	$p > 0.05$	Distribusi Normal
Kepuasan Kerja (X2)	0.123	$p > 0.05$	Distribusi Normal
Lingkungan Kerja (X3)	0.295	$p > 0.05$	Distribusi Normal
Kinerja (Y)	0.113	$p > 0.05$	Distribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah

Data pada Tabel 14 diperoleh dengan perhitungan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 20.0. Berdasarkan rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa Asymp Sig. keempat variabel tersebut berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov di atas taraf signifikansi yang digunakan ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, maka analisis regresi dapat dilakukan.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier atau tidak antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti dengan kenaikan skor variabel terikat. Pengujian yang dilakukan adalah uji F pada taraf signifikansi 5%. Perhitungan yang dilakukan dibantu dengan program *SPSS for Windows* versi 20.0. Hasil uji linieritas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi pada jalur *deviation from linierity* pada *ANOVA Table*. Hasil uji F ini kemudian dikonsultasikan dengan F_{ta} pada taraf signifikansi 5%. Jika F_{hit} lebih kecil atau sama dengan F_{ta} , maka hubungan

antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Sebaliknya, jika F_{hit} lebih besar atau sama dengan F_{tabe} , maka hubungannya tidak linier. Rangkuman hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Rangkuman Hasl Uji Linieritas

No.	Variabel	Df	F_{hit}	F_{ta}	Ket
1	Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	15 : 135	0,748	1,741	Linier
2	Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	15 : 135	1,729	1,741	Linier
3	Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	17 : 133	0,731	1,700	Linier

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 16, uji linieritas variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien F_{hit} sebesar 0,748 lebih kecil dari F_{ta} sebesar 1,741, sehingga variabel motivasi kerja (X1) mempunyai hubungan linier dengan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, uji linieritas variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien F_{hit} sebesar 1,729 lebih kecil dari F_{ta} sebesar 1,741 sehingga variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan linier dengan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, uji linieritas variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien F_{hit} sebesar 0,731 lebih kecil dari F_{ta} sebesar 1,700, sehingga variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai hubungan linier dengan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan tersebut, korelasi masing-masing variabel

bebas dengan variabel terikat adalah linier, sehingga analisis korelasi dapat dilanjutkan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dalam model. Apabila toleransi lebih dari 0,25 dan *Varian Inflation Factor* (VIF) kurang dari 4 berarti tidak terjadi multikolinearitas (Ali Muhson, 2012: 26). Pengujian multikolinearitas menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows* versi 20.0. Hasil dari pengujian multikolinearitas dapat diterangkan dalam Tabel 16 berikut ini.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,939	1,065	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,938	1,065	
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,983	1,018	

Berdasarkan Tabel 16 hasil multikolinieritas antara variabel menunjukkan bahwa korelasi antar variabel bebas mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,25 yaitu motivasi kerja (X1) sebesar 0,939; kepuasan kerja (X2) sebesar 0,938; dan variabel lingkungan kerja(X3) sebesar 0,981. Sedangkan untuk nilai VIF kurang dari 4 yaitu variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1,065; kepuasan kerja (X2) sebesar 1,065; dan lingkungan kerja (X3) sebesar 1,018.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang dirumuskan, oleh karena itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana untuk hipotesis pertama, kedua, dan ketiga sedangkan untuk hipotesis keempat menggunakan analisis regresi ganda. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Rangkuman hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat dalam Tabel 17 berikut ini.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Sumber	Koef	r	r ²	t	t _{0,05}	p	Ket
Konstanta	23,885					0.016	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja	0,190	0,195	0,038	2,430	1,645		

Sumber: Data primer yang diolah

1) Persamaan Garis Regresi Sederhana

Berdasarkan Tabel 17, maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,190 X_1 + 23,885$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,190. Hal tersebut berarti apabila nilai

motivasi kerja (X_1) naik satu satuan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,190 satuan.

2) Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Hasil analisis regresi sederhana dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,195. Koefisien determinasi r^2 sebesar 0,038. Koefisien determinasi menunjukkan ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari kinerja pegawai (Y) yang diterapkan oleh motivasi kerja (X_1). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 3,8% terhadap kinerja pegawai dan terdapat 96,2% faktor atau variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Pengujian Signifikan dengan Uji t

Pengujian signifikan dengan uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Apabila t_{hit} lebih besar dari t_{ta} maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hit} 2,430; sementara t_{ta} dengan $df=(n-4 = 148)$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Dengan demikian t_{hit} lebih besar dari t_{ta} ($2,430 > 1,645$) sehingga motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Pengujian hipotesis kedua ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Rangkuman hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat dalam Tabel 18 berikut ini.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Sumber	Koef	r	r ²	t	t _{0.05}	p	Ket
Konstanta	8.988					0,000	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja	0,641	0,782	0,612	15,372	1,645		

Sumber: Data primer yang diolah

1) Persamaan Garis Regresi Sederhana

Berdasarkan Tabel 18, maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,641 X_2 + 8,988$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,641. Hal tersebut berarti apabila nilai kepuasan kerja (X_2) naik satu satuan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,641 satuan.

2) Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Hasil analisis regresi sederhana dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,782. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,612. Koefisien determinasi menunjukkan ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari kinerja pegawai (Y) yang diterapkan oleh kepuasan kerja (X_2). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 61,2% terhadap kinerja pegawai dan terdapat 38,8% faktor atau variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Pengujian Signifikan dengan Uji t

Pengujian signifikan dengan uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Apabila t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hit} 15,372; sementara t_{tabel} dengan $dk=(n-4 = 148)$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Dengan semikian t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} ($15,372 > 1,645$) sehingga kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN

Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Rangkuman hasil uji hipotesis ketiga dapat dilihat dalam Tabel 19 berikut ini.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Sumber	Koef	r	r^2	t	$t_{0.05}$	p	Ket
Konstanta	24,372					0,021	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja	0,119	0,147	0,022	1,819	1,645		

Sumber: Data primer yang diolah

1) Persamaan Garis Regresi Sederhana

Berdasarkan Tabel 19, maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,119 X_2 + 24,372$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,119. Hal tersebut berarti apabila nilai lingkungan kerja (X_3) naik satu satuan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,119 satuan.

2) Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Hasil analisis regresi sederhana dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi (r) 0,147. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,022. Koefisien determinasi menunjukkan ketepatan

garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari kinerja pegawai (Y) yang diterapkan oleh lingkungan kerja (X_3). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 2,2% terhadap kinerja pegawai dan terdapat 97,8% faktor atau variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Pengujian Signifikan dengan Uji t

Pengujian signifikan dengan uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y). Apabila t_{hit} lebih besar dari t_{ta} maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hit} 1,819; sementara t_{ta} dengan $dk=(n-4 = 148)$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Dengan demikian t_{hit} lebih besar dari t_{ta} ($1,819 > 1,645$) sehingga lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Pengujian hipotesis keempat ini menggunakan teknik analisis regresi ganda. Rangkuman hasil uji hipotesis keempat dapat dilihat dalam Tabel 20 berikut ini.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Sumber	Koef	R	R^2	F	$F_{0.05}$	P	Ket
Konstanta	6,875						Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja	0,007	0,785	0,616	79,167	2,60	0.002	
Kepuasan Kerja	0,634					0.000	
Lingkungan Kerja	0,053					0.000	

Sumber: Data primer yang diolah

1) Persamaan Garis Regresi Tiga Prediktor

Berdasarkan Tabel 20, maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,007 X_1 + 0,634 X_2 + 0,053 X_3 + 6,875$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,007 yang berarti jika nilai motivasi kerja meningkat satu satuan, maka nilai kinerja pegawai naik sebesar 0,007 satuan, demikian juga nilai koefisien X_2 sebesar 0,634 yang berarti jika nilai kepuasan kerja meningkat satu satuan maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,634. Persamaan tersebut juga menunjukkan bahwa nilai koefisien X_3 sebesar 0,053 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka nilai kinerja pegawai naik sebesar 0,053 satuan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2)

Hasil analisis regresi sederhana dengan tiga prediktor menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,785. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,616. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja,

dan lingkungan kerja sebesar 61,6%, sedangkan 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3) Pengujian Signifikan Regresi Ganda dengan Uji F

Pengujian signifikan dengan uji f digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila F_{hit} lebih besar dari F_{ta} maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hit} = 79,167$; sementara F_{ta} pada taraf signifikansi 5% adalah 2,60. Dengan demikian F_{hit} lebih besar dari F_{ta} ($79,167 > 2,60$).

Berdasarkan analisis regresi ganda tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

4) Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dapat dilihat pada Tabel 21 berikut ini.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

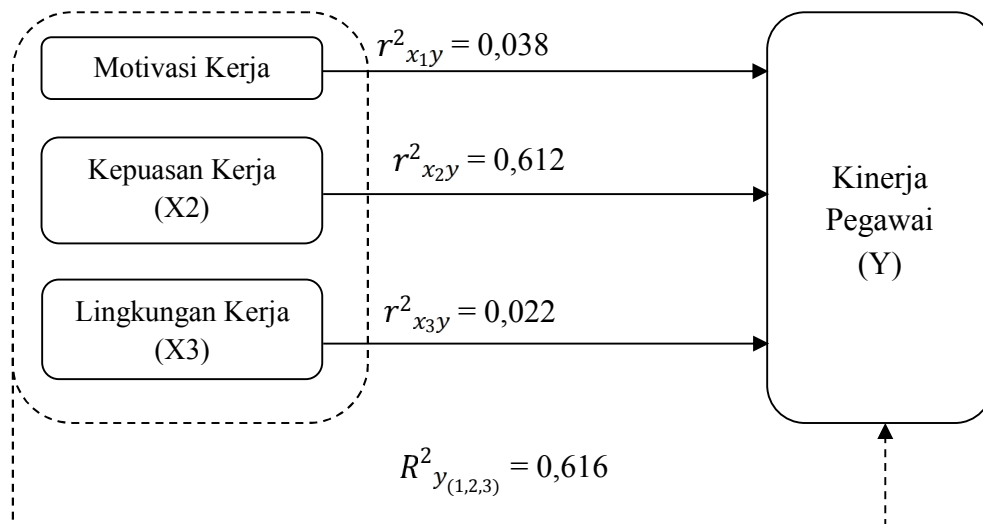
No	Variabel Bebas	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
1	Motivasi kerja	0,23	0,14
2	Kepuasan Kerja	98,21	60,50
3	Lingkungan kerja	1,56	0,96
Total		100	61,6

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 21, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 0,23%, variabel kepuasan kerja sebesar 98,21%, dan variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan 1,56%. Sedangkan sumbangan efektif variabel motivasi kerja sebesar 0,14%, variabel kepuasan kerja sebesar 60,50%, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,96%. Sumbangan efektif total sebesar 61,6% yang berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 61,6%, sedangkan 38,4% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah diuraikan di atas disajikan dalam Gambar 9 berikut ini.



Gambar 9. Paradigma Penelitian dengan Nilai Determinasi

Keterangan:

- = Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri
- = Pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh nilai (β) 0,195 ($p < 0.05$; $p = 0,016$). Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,038 atau 3,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 3,8%,

dikarenakan pegawai tidak memiliki ambisi yang tinggi untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan pernyataan pada kuesioner nomor 19 (saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas) memiliki skor jawaban yang rendah.

Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji t diketahui diperoleh t_{hit1} sebesar 2,430 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{ta} pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1,645. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit1} > t_{ta}$ ($2,430 > 1,645$), sehingga variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh nilai (β) 0,782 ($p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,612 atau 61,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka

semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 61,2%.

Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji t diperoleh t_{hit} sebesar 15,372 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{ta} pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1,645. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{ta}$ ($15,372 > 1,645$), sehingga variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wirawan (2015: 272) yang menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya, akan lebih mungkin untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang, semakin tinggi kinerja seseorang, atau semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki seseorang, semakin rendah kinerja seseorang. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Astiti (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar (ΔR^2) 0,213*** atau sebanyak 21,3%.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh nilai (β) 0,147 ($p < 0.05$; $p = 0,021$) sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,022 atau 2,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 2,2%, dikarenakan pegawai tidak bekerja diiringi dengan musik yang merdu, sesuai dengan pernyataan pada kuesioner nomor 40 (Musik yang merdu dapat mempengaruhi kinerja saya menjadi lebih baik) memiliki skor jawaban yang rendah.

Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji t diperoleh t_{hit} sebesar 1,819 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{ta} pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1,645. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{ta}$ ($1,819 > 1,645$), sehingga variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta..

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta

Hasil penelitian setelah dilakukan secara bersama-sama antara ketiga variabel bebas dengan satu variabel terikat, maka diperoleh nilai motivasi kerja (β) 0,007 ($p < 0.05$; $p = 0,002$), kepuasan kerja (β) 0,774 ($p < 0.05$; $p = 0,000$), dan lingkungan kerja (β) 0,066 ($p < 0.05$; $p = 0,000$) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN sebesar (R^2) 0,616 atau 61,6% serta mempunyai pengaruh yang signifikan dengan F_{hit} lebih besar dari F_{tab} yaitu $79,167 > 2,60$ dengan taraf signifikansi 5%.

Besarnya Sumbangan Relatif (SR) variabel motivasi kerja sebesar 0,23%, variabel kepuasan kerja sebesar 98,21%, dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,56%, total yang diperoleh dari sumbangan relatif sebesar 100%. Sumbangan Efektif (SE) variabel motivasi kerja sebesar 0,14%, variabel kepuasan kerja sebesar 60,50%, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,96%, sedangkan 38,4% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada. Adanya faktor-faktor tersebut tentu menjadikan organisasi harus pandai dalam mengelola kebijakannya agar pencapaian tujuan organisasi bisa maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan bekerja dengan senang hati tanpa ada rasa terpaksa sehingga akan bekerja dengan maksimal. Selain motivasi kerja dan kepuasan kerja, faktor lingkungan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan membuat pegawai merasa betah bekerja. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik tentu diperlukan peran dari berbagai pihak, mulai dari pegawai itu sendiri hingga instansi-instansi terkait yang menerapkan kebijakan-kebijakannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta sebesar (β) 0,195 ($p=0,016<0,05$). Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,038 atau 3,8% yang artinya variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 3,8% dan t_{hitung} sebesar 2,430 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,645 ($2,430 > 1,645$) pada taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta sebesar (β) 0,782 ($p=0,000<0,05$). Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,612 atau 61,2% yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 61,2% dan t_{hitung} sebesar 15,372 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,645 ($15,372 > 1,645$) pada taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta sebesar $(\beta) 0,147$ ($p=0,021<0,05$). Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,022 atau 2,2% yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 2,2% dan t_{hit} sebesar 1,819 lebih besar dari t_{ta} sebesar 1,645 ($1,819 > 1,645$) pada taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta..
4. Motivasi kerja (β) 0,007 ($p=0,002<0,05$), kepuasan kerja (β) 0,774 ($p=0,000<0,05$), dan lingkungan kerja (β) 0,066 ($p=0,000<0,05$) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN sebesar (R^2) 0,616 atau 61,6% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan F_{hit} lebih besar dari F_{ta} yaitu $79,167 > 2,60$ dengan taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Disadari bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat banyak, sementara penelitian ini hanya meneliti tiga variabel saja yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Meskipun antara variabel bebas dan terikat terdapat pengaruh, namun besarnya sumbangan

efektif yang dapat diberikan hanya 0,14% untuk variabel motivasi kerja, 60,50% untuk variabel kepuasan kerja, dan 0,96% untuk variabel lingkungan kerja, sehingga masih tersisa 38,4% dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner memiliki kelemahan karena tidak dapat mengontrol responden satu per satu, sehingga responden mengisi kuesioner apakah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau tidak.

C. Saran

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil analisis, dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PSTA BATAN Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dalam kategori sedang sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Diperlukan berbagai upaya dari pihak PSTA BATAN Yogyakarta agar dapat memicu kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Misalnya instansi berinisiatif memberikan bonus, penghargaan, atau memenuhi hak-hak pegawainya supaya pegawai termotivasi untuk bekerja lebih keras. Selain itu, instansi memperhatikan faktor lingkungan kerja agar para pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Misalnya penentuan tata ruang dan pencahayaan sehingga tidak mengganggu pegawai dalam bekerja serta menjalin hubungan yang harmonis baik itu sesama pegawai maupun dengan atasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sumbangan efektif yang diberikan oleh ketiga variabel sebesar 61,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja namun masih ada 38,4% variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhson. (2012). *Modul Pelatihan SPSS*. Diklat Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fajar Setyawan. (2015). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisissima Yogyakarta*”. Skripsi
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. (2001). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri Astiti. (2015). “*Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta*”. Skripsi
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- _____. (2014). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi Arikunto. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1997. *Ketenagakerjaan*. 10 April 1997. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 2. Jakarta
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

I. Pengantar

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Negeri Sipil PSTA BATAN

Di tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta”. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama dan partisipasinya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

Auzan Noor Khoir
Peneliti

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban.
3. Jawablah dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat atau kondisi Anda.
Keterangan alternatif jawaban:

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

III. Identitas Responden:

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan cara melingkari pilihan jawaban.

1. Jenis Kelamin:

- a. Pria
- b. Wanita

2. Pendidikan terakhir:

- a. SD/SMP/SMA
- b. Diploma
- c. Sarjana

3. Masa Bekerja:

- a. 1-5 tahun
- b. 6-10 tahun
- c. 11-15 tahun
- d. >15 tahun

No	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
A. Kinerja Pegawai					
1	Saya mampu menguasai bidang tugas sesuai dengan kemampuan saya				
2	Saya terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan				
3	Pengalaman saya selama ini berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang diberikan				
4	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas				
5	Saya memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugas				
6	Saya bekerja sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan				
7	Saya bekerja sesuai dengan kehendak saya sendiri				
8	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri.				
9	Saya menawarkan bantuan kepada pegawai lain ketika pegawai lain mengalami kendala dalam bekerja				

10	Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan				
B. Motivasi Kerja					
11	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih kurang				
12	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan				
13	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja				
14	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif				
15	Saya suka berinteraksi dengan pegawai lain				
16	Saya diakui oleh lingkungan kerja saya sebagai pegawai negeri yang layak dihormati dan dihargai				
17	Saya merasa dihormati oleh atasan maupun teman sekantor				
18	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik				
19	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas				
20	Saya bekerja dengan rajin agar dapat naik pangkat				
C. Kepuasan Kerja					
21	Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa paksaan				
22	Saya puas dengan jenis pekerjaan yang selama ini dikerjakan				
23	Saya merasa senang bisa bekerja di instansi pemerintah				
24	Pimpinan selalu melakukan pengawasan dalam kegiatan para pegawai				
25	Pimpinan selalu memberikan sugesti maupun masukan yang dapat membangun dalam upaya meningkatkan kinerja saya				

26	Saya merasa rekan kerja saya memberikan hak yang sama terhadap sesama pegawai				
27	Saya merasa rekan kerja saya menghormati saya				
28	Promosi jabatan yang dilakukan organisasi sudah mendorong semangat kerja saya sebagai pegawai				
29	Saya puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan organisasi				
30	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini				
31	Saya merasa tidak iri dengan gaji yang diterima pegawai lain				
D. Lingkungan Kerja					
32	Pewarnaan di tempat kerja saya tidak mengganggu saya dalam bekerja				
33	Pewarnaan sudah sesuai dengan kondisi di lingkungan saya bekerja				
34	Lingkungan kerja saya bersih dan nyaman sehingga membuat saya bekerja lebih baik				
35	Lingkungan kerja saya sudah tersedia tempat sampah yang cukup dan pegawai membuang sampah pada tempatnya				
36	Ventilasi di tempat kerja saya banyak dan udara bebas keluar masuk dengan mudah				
37	Ruangan sudah dipasang AC/ (<i>air conditioner</i>) sehingga pertukaran udara dapat diatur				
38	Penerangan tempat kerja saya tidak mengganggu saya dalam bekerja				
39	Cahaya yang masuk tempat kerja saya tidak mengganggu saya dalam bekerja				
40	Musik yang merdu dapat mempengaruhi kinerja saya menjadi lebih baik				
41	Musik yang merdu membuat saya nyaman dalam bekerja				
42	Saya bekerja dengan tenang tanpa khawatir dengan gangguan yang mungkin terjadi				

43	Saya bekerja di lingkungan kerja yang kondusif				
44	Lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan dapat mempengaruhi kinerja saya				
45	Lingkungan kerja yang bising mengganggu saya dalam bekerja				

Lampiran 2. Distribusi Freskuensi

Statistics

	Kinerja_Pegawa i	Motivasi_Kerja	Kepuasan_Kerj a	Lingkungan_Ker ja
N Valid	152	152	152	152
Missing	0	0	0	0
Mean	29.1711	27.8882	31.4868	40.2632
Median	29.0000	28.0000	31.0000	40.0000
Mode	28.00 ^a	29.00	30.00	42.00
Std. Deviation	3.18892	3.27452	3.89087	3.93109
Minimum	23.00	20.00	23.00	31.00
Maximum	40.00	36.00	40.00	53.00
Sum	4434.00	4239.00	4786.00	6120.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kinerja_Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23.00	1	.7	.7	.7
24.00	8	5.3	5.3	5.9
25.00	9	5.9	5.9	11.8
26.00	15	9.9	9.9	21.7
27.00	16	10.5	10.5	32.2
28.00	20	13.2	13.2	45.4
29.00	16	10.5	10.5	55.9
30.00	15	9.9	9.9	65.8
31.00	20	13.2	13.2	78.9
32.00	15	9.9	9.9	88.8
33.00	4	2.6	2.6	91.4
34.00	3	2.0	2.0	93.4
35.00	4	2.6	2.6	96.1
36.00	2	1.3	1.3	97.4
37.00	2	1.3	1.3	98.7
38.00	1	.7	.7	99.3
40.00	1	.7	.7	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20.00	2	1.3	1.3	1.3
21.00	2	1.3	1.3	2.6
22.00	5	3.3	3.3	5.9
23.00	6	3.9	3.9	9.9
24.00	10	6.6	6.6	16.4
25.00	11	7.2	7.2	23.7
26.00	14	9.2	9.2	32.9
27.00	16	10.5	10.5	43.4
28.00	17	11.2	11.2	54.6
29.00	20	13.2	13.2	67.8
30.00	19	12.5	12.5	80.3
31.00	10	6.6	6.6	86.8
32.00	8	5.3	5.3	92.1
33.00	6	3.9	3.9	96.1
34.00	3	2.0	2.0	98.0
35.00	2	1.3	1.3	99.3
36.00	1	.7	.7	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
23.00	1	.7	.7	.7
24.00	2	1.3	1.3	2.0
25.00	6	3.9	3.9	5.9
26.00	8	5.3	5.3	11.2
27.00	11	7.2	7.2	18.4
29.00	15	9.9	9.9	28.3
30.00	24	15.8	15.8	44.1
31.00	16	10.5	10.5	54.6

32.00	15	9.9	9.9	64.5
33.00	11	7.2	7.2	71.7
34.00	9	5.9	5.9	77.6
35.00	8	5.3	5.3	82.9
36.00	7	4.6	4.6	87.5
37.00	6	3.9	3.9	91.4
38.00	5	3.3	3.3	94.7
39.00	4	2.6	2.6	97.4
40.00	4	2.6	2.6	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Lingkungan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31.00	2	1.3	1.3	1.3
32.00	3	2.0	2.0	3.3
34.00	4	2.6	2.6	5.9
35.00	7	4.6	4.6	10.5
36.00	10	6.6	6.6	17.1
37.00	11	7.2	7.2	24.3
38.00	13	8.6	8.6	32.9
39.00	14	9.2	9.2	42.1
40.00	16	10.5	10.5	52.6
41.00	16	10.5	10.5	63.2
42.00	18	11.8	11.8	75.0
43.00	9	5.9	5.9	80.9
44.00	8	5.3	5.3	86.2
45.00	6	3.9	3.9	90.1
46.00	5	3.3	3.3	93.4
47.00	4	2.6	2.6	96.1
48.00	3	2.0	2.0	98.0
49.00	2	1.3	1.3	99.3
53.00	1	.7	.7	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji Prasyarat Analisis

- 1. Uji Normalitas**
- 2. Uji Linieritas**
- 3. Uji Multikolinieritas**

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_Pegawa i	Motivasi_Kerj a	Kepuasan_Kerj a	Lingkungan_Kerj a
N		152	152	152	152
Normal Parameters ^a , b	Mean	29.1711	27.8882	31.4868	40.2632
	Std. Deviation	3.18892	3.27452	3.89087	3.93109
Most	Absolute	.097	.087	.096	.079
Extreme	Positive	.097	.062	.096	.079
Differences	Negative	-.059	-.087	-.077	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		1.199	1.071	1.182	.978
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113	.202	.123	.295

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			171.533	16	10.721	1.061	.398
Kinerja_Pegawai * Motivasi_Kerja	Between	Linearity	58.176	1	58.176	5.758	.018
	Groups	Deviation from	113.357	15	7.557	.748	.732
		Linearity					
	Within Groups		1364.020	135	10.104		
Total			1535.553	151			

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai *	(Combined)		1035.376	16	64.711	17.466	.000
	Between Groups	Linearity	939.305	1	939.305	253.523	.000
		Deviation from Linearity	96.070	15	6.405	1.729	.052
	Within Groups		500.177	135	3.705		
	Total		1535.553	151			

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai *	(Combined)		161.545	18	8.975	.869	.617
	Between Groups	Linearity	33.157	1	33.157	3.210	.075
		Deviation from Linearity	128.388	17	7.552	.731	.767
	Within Groups		1374.007	133	10.331		
	Total		1535.553	151			

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	6.875	2.254	3.050	.003		
	Motivasi_Kerja	.007	.051	.007	.897	.939	1.065
	Kepuasan_Kerja	.634	.043	.774	.000	.938	1.065
	Lingkungan_Kerja	.053	.042	.066	.1278	.983	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Lampiran 4. Analisis Data Penelitian
Uji Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.195 ^a	.038	.031	3.13834

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	23.885	2.190		10.906	.000	19.558	28.212
	Motivasi_Kerja	.190	.078	.195	2.430	.016	.035	.344

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

2. Hipotesis Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.609	1.99374

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	8.988	1.323		6.794	.000	6.374	11.601
	Kepuasan_Kerja	.641	.042	.782	15.372	.000	.559	.723

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

3. Hipotesis Ketiga

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.147 ^a	.022	.015	3.16480

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	24.372	2.650		9.196	.000	19.135	29.608
	Lingkungan_Kerja	.119	.066	.147	1.819	.021	.020	.249

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

4. Hipotesis Keempat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.608	1.99581

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946.032	3	315.344	79.167	.000 ^b
	Residual	589.521	148	3.983		
	Total	1535.553	151			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.875	2.254		3.050	.003
Motivasi_Kerja	.007	.051	.007	3.130	.002
Kepuasan_Kerja	.634	.043	.774	14.718	.000
Lingkungan_Kerja	.053	.042	.066	5.278	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

5. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Diketahui:

$$\begin{array}{lll}
 \sum x_1y = 306,91 & a_1 \sum x_1y & = 2,15 \\
 \sum x_2y = 1465,35 & a_2 \sum x_2y & = 929,03 \\
 \sum x_3y = 278,16 & a_3 \sum x_3y & = 14,74 \\
 a_1 = 0,007 & JK_{re} & = 945,92 \\
 a_2 = 0,634 & R^2 & = 0,616 \\
 a_3 = 0,053 & &
 \end{array}$$

$$SR\% = \frac{a \sum xy}{JK_{re}} \times 100\%$$

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Sumbangan Relatif Variabel Motivasi Kerja

$$SR\% = \frac{2,1}{945,92} \times 100\% = 0,23\%$$

Sumbangan Relatif Variabel Kepuasan Kerja

$$SR\% = \frac{92,0}{94,9} \times 100\% = 98,21\%$$

Sumbangan Relatif Variabel Lingkungan Kerja

$$SR\% = \frac{14,7}{945,92} \times 100\% = 1,56\%$$

Sumbangan Efektif Variabel Motivasi kerja

$$SE\% = 0,23\% \times 0,616 = 0,14\%$$

Sumbangan Efektif Variabel Kepuasan Kerja

$$SE\% = 98,21\% \times 0,616 = 60,50\%$$

Sumbangan Efektif Variabel Lingkungan Kerja

$$SE\% = 1,56\% \times 0,616 = 0,96\%$$

Lampiran 5. Surat-Surat



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAAHRAGA
BALAI PEMUDA DAN OLAAHRAGA

Dalem Ngadiwinatan Suryoputran KT II/23 Yogyakarta Telpon (0274) 374916
 Faksimili: (0274) 374916 Website: www.bpo-diy.or.id
 Email: bpo_diy@yahoo.com ; Kode Pos 55131

Yogyakarta, 27 JUL 2016

Nomor : 070/4578
 Lampiran : -
 Hal : Jawaban ijin Uji Instrumen Penelitian

Kepada
 Yth. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Negeri Yogyakarta
 di Yogyakarta

Dengan hormat, memperhatikan surat Saudara Nomor : 1441/UN34.18/LT/2016 tanggal 22 Juli 2016 perihal Permohonan Ijin Uji Instrumen Penelitian, kami memberitahukan bahwa pada dasarnya tidak keberatan dan memberikan ijin kepada mahasiswa Saudara yaitu :

Nama : Auzan Noor Khoir
 NIM : 12402244024
 Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran – S1
 Prodi : Ekonomi
 Tujuan : Melaksanakan Uji Instrumen untuk keperluan penulisan Tugas Akhir

melaksanakan Survey/penelitian, diminta mahasiswa bersangkutan untuk menyerahkan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada Balai Pemuda dan Olahraga Dinas Dikpora DIY.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami menyampaikan terimakasih.

Kepala

 Ir. Edy Wahyudi, M.Pd
 NIP 19640713 198811 1 0014




KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
 Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902
 Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1469/UN34.18/LT/2016

1 Agustus 2016

Lamp : 1 Bendel Proposal

Hal : Ijin Penelitian

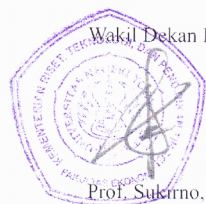
Yth. Kepala Pusat Sains dan Teknologi Akselerator
 Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN)
 Jl. Babarsari Kotak Pos 6101 ykbb Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Auzan Noor Khoir
 NIM : 12402244024
 Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran - SI
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta
 Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
 Waktu Penelitian : Senin - Kamis, 1 Agustus - 1 September 2016

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan I

Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.
 NIP. 196904141994031002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
 (NATIONAL NUCLEAR ENERGY AGENCY)
PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR
 (CENTRE FOR ACCELERATOR SCIENCE AND TECHNOLOGY)
 Jalan Babarsari Kotak Pos 6101 ykbb Yogyakarta 55281
 Telepon +62-274-488435, 484436, Fax : 0274-489762, E-mail : psta@batan.go.id

Nomor : B-1739/BATAN/STA/DL02 01/03/2016
 Hal : Penelitian

2 Agustus 2016

Yth. Dekan Fak. Ekonomi – UNY
 Kampus Karangmalang Yogyakarta – 55281

Menjawab surat Saudara Nomor: 1469/UN34.18/LT/2016 tanggal 1 Agustus 2016 perihal seperti tersebut di atas untuk mahasiswa Saudara dari Jurusan Pendidikan Administrasi:

Nama/Nomor: Auzan Noor Khoir – 12402244024

Kami dapat membantu mahasiswa Saudara dengan keterangan sbb:

W a k t u : 2 Agustus – 2 September 2016 (1 bulan)

J u d u l : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PSTA-BATAN

Pembimbing : Tri Hastuti, SE

- Kewajiban :
1. Kami mohon kehadiran mahasiswa tsb. di Subbag. PKDI PSTA-BATAN terlebih dahulu untuk menyelesaikan urusan administrasi sebelum melaksanakan tugas
 2. Setelah selesai melaksanakan tugas tersebut setiap mahasiswa **diwajibkan membuat Buku Laporan Penelitian** yang telah **disetujui** oleh Kepala PSTA-BATAN **sebelum dipergunakan di luar PSTA-BATAN** dan
 3. **Menyerahkan** buku laporan Penelitian tersebut sebanyak 3 (tiga) buku untuk Perpustakaan dan Pembimbing PSTA dan PPIKSN-BATAN

Atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

a.n Kepala
 Plh. Kepala Bagian Tata Usaha,

Hana Maria, SIP
 NIP.19600621 198603 2 001