



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

¹Jupin Parlin H, ²Devi Yasmin, ³Fita Kurniasari

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Kondisi Kerja;

Motivasi.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang yang berjumlah 51 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu: $Y = -0,060 + 1,020X$, dapat diartikan konstanta sebesar -0,060 artinya jika kondisi kerja (X) bernilai 0 (nol), maka motivasi pegawai (Y) nilainya -0,060, sedangkan koefisien variabel kondisi kerja (X) sebesar 1,020 artinya jika nilai kondisi kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai motivasi pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,020 satuan. Koefisien korelasi (R) bernilai 0,714, artinya hubungan antara kondisi kerja terhadap motivasi pegawai menunjukkan hubungan yang kuat. Koefisien determinasi (R^2) bernilai sebesar 0,510 artinya pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi pegawai sebesar 51% dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Uji kelayakan model F, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,000 > 4,04$) sehingga H_0 diterima dan nilai probabilitas (sig) adalah $0,000 < 0,05$, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi kerja.

1. Pendahuluan

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

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

Taman Nasional Gunung Palung berbatasan langsung dengan daerah perkampungan, keadaan ini membuat kondisi kerja pegawai harus bekerja dengan baik untuk menjaga kawasan tersebut. Untuk itu, Balai Taman Nasional Gunung Palung juga melakukan penyuluhan kepada masyarakat akan pentingnya menjaga dan melestarikan hutan Taman Nasional Gunung Palung.

*Kontak penulis

E-mail:jupin.parlin@gmail.com

<http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp>

ISSN: 2355-1038 (Print) ISSN: 2621-5098 (Online)

2. Metode

2.1 Metode Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, penelitian ini melakukan wawancara langsung dengan Kepala Bagian Kepegawaian Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. Dari hasil wawancara menyatakan bahwa pegawai sering mengalami kelelahan dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan jam kerja yang begitu padat, apalagi disaat melakukan pengawasan dikawasan Taman Nasional Gunung Palung. Beroperasi selama satu minggu dikawasan Taman Nasional Gunung Palung, keadaan inilah yang membuat pegawai merasa kelelahan.

Selain itu, dalam penelitian ini digunakan kuesioner yang tertulis dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan untuk memperoleh data atau informasi yang disebarkan kepada pegawai tetap di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang sebanyak 51 orang.

2.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang pada Tahun 2018 yang berjumlah 51 orang PNS. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 51 orang PNS.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini ada 2 yaitu, variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah kondisi kerja yang diberi notasi tanda X dan variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah motivasi pegawai yang diberi notasi tanda Y.

2.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, baik-tidak baik. Dengan skala Likert ini semua variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dibatasi menjadi alternatif pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif dimana jawaban responden diberi skor pernyataan responden disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Skor Pernyataan Responden

NO	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas, uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R²) dan uji kelayakan model (Uji F).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Instrumen

Dari hasil uji validitas variabel kondisi kerja (X) dengan 16 pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid. Nilai validitas tertinggi adalah pernyataan X9 dan nilai validitas terendah adalah pernyataan X11. Sedangkan dari hasil uji validitas variabel motivasi (Y) dengan 15 pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid. Nilai validitas tertinggi adalah pernyataan Y10 dan nilai validitas terendah adalah pernyataan Y14.

Dari hasil uji reliabilitas variabel kondisi kerja (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,816, sedangkan dari hasil uji reliabilitas variabel motivasi (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,754.

3.2 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, dan hasil uji normalitas disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		0,90762165
Most Extreme Differences	Absolute		0,158
	Positive		0,158
	Negative		-0,131
Kolmogorov-Smirnov Z			1.131
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,155

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,155 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,060	0,569		-0,105	0,916
	Kondisi Kerja (X)	1,020	0,143	0,714	7,141	0,000

- a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Hasil regresi linear sederhana pada tabel 3 maka dapat ditulis persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang menunjukkan hubungan kondisi kerja (X) dan motivasi (Y). Diketahui nilai Constant (a) sebesar -0,060 sedangkan nilai koefisien regresi kondisi kerja (b/koefisien regresi) sebesar 1,020 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = -0,060 + 1.020 X$, persamaan tersebut dapat diartikan konstanta sebesar -0,060 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi adalah sebesar -0,060, jika variabel kondisi kerja bernilai 0 (nol) maka variabel motivasi bernilai -0,060, jika nilai kondisi kerja meningkat 1 satuan maka nilai motivasi pegawai meningkat 1.020. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y adalah positif.

3.4 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kondisi kerja terhadap motivasi pegawai. Hasil koefisien korelasi (R) disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

	1	0,714 ^a	0,510	0,500	0,141
--	---	--------------------	-------	-------	-------

- a. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja (X)
- b. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Hasil analisis koefisien korelasi (R) pada tabel 4 dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,714. Untuk mengetahui kuatnya hubungan nilai koefisien korelasi maka digunakan tabel pedoman (r) korelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kondisi kerja terhadap motivasi pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang menunjukkan hubungan yang kuat.

3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 dimana nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah sebesar 0,510, artinya pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang adalah 51% dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3.6 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi kerja di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. Hasil uji kelayakan model (uji F) disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,020	1	1,020	51,000	0,000 ^a
	Residual	0,980	49	0.020		
	Total	2,000	50			

- a. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja
- b. Dependent Variable: Motivasi

Hasil uji kelayakan model (uji F) pada tabel 5 dapat dilihat bahwa F tabel dengan df pembilang = m = 1: df penyebut = n – m – 1 = 51 – 1 – 1 = 49 dan a = 0,05 adalah 4,04 (pada tabel F). Kesimpulan: F hitung > F tabel (51,000 > 4,04) sehingga Ha diterima. Selain membandingkan F hitung dengan F tabel juga membandingkan probabilitasnya, jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan jika probabilitasnya > 0,05 maka Ha diterima. Nilai probabilitas (sig) adalah 0,000 < 0,05. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah laki – laki, berusia antara 37 – 46 tahun, berpendidikan SLTA, jabatan polisi kehutanan pelaksana lanjutan, golongan/ruang III/b, lama kerja antara 11 sampai 18 tahun, berpenghasilan antara Rp. 4.000.000,00 sampai Rp. 4.999.999,00 menikah dan memiliki tanggungan 4 orang

Hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh adalah, yaitu: $Y = -0,060 + 1,020X$, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kondisi kerja terhadap motivasi pegawai, jika kondisi kerja meningkat motivasi juga akan meningkat. Sedangkan kekuatan hubungan antara kondisi kerja terhadap motivasi pegawai dengan analisis koefisien korelasi (R) bernilai 0,714 yang berarti hubungan antara kondisi kerja terhadap motivasi pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang menunjukkan hubungan yang kuat. Untuk koefisien determinasi (R²), kondisi kerja dalam mempengaruhi motivasi pegawai memiliki nilai sebesar 0,510 artinya pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi pegawai di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang adalah sebesar 51% dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F, diketahui model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi kerja.

4.2 Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 44 (01), 178-185.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 14 (02), 1-10.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.