**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA**

**PADA STAF DINAS PEMUDA OLAHRAGA KEBUDAYAAN**

**DAN KEPARIWISATAAN KOTA BEKASI**

**SATYA YOGA PRATAMA**

**8215120520**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2017**

**THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT TOWARD WORKING MOTIVATION** **STAFF OF YOUTH, SPORT, CULTURE, AND TOURISM DEPARTMENT OF BEKASI CITY**

**SATYA YOGA PRATAMA**

**8215120520**



**Skripsi is Written as a Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment Faculty of Economics State University of Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT**

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

**DEPARTEMENT OF MANAGEMENT**

**FACULTY OF ECONOMIC**

**STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

**2017**

**ABSTRAK**

**Satya Yoga, 2017; Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.**

**Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.**

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana deskripsi komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dialami oleh Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi; 2) Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi; 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi; 4) Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Populasi penelitian adalah pegawai non struktural Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu menyebarkan kuesioner dan hasilnya diolah dengan program IBM SPSS Statistic versi 23. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory*. Hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, dan kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

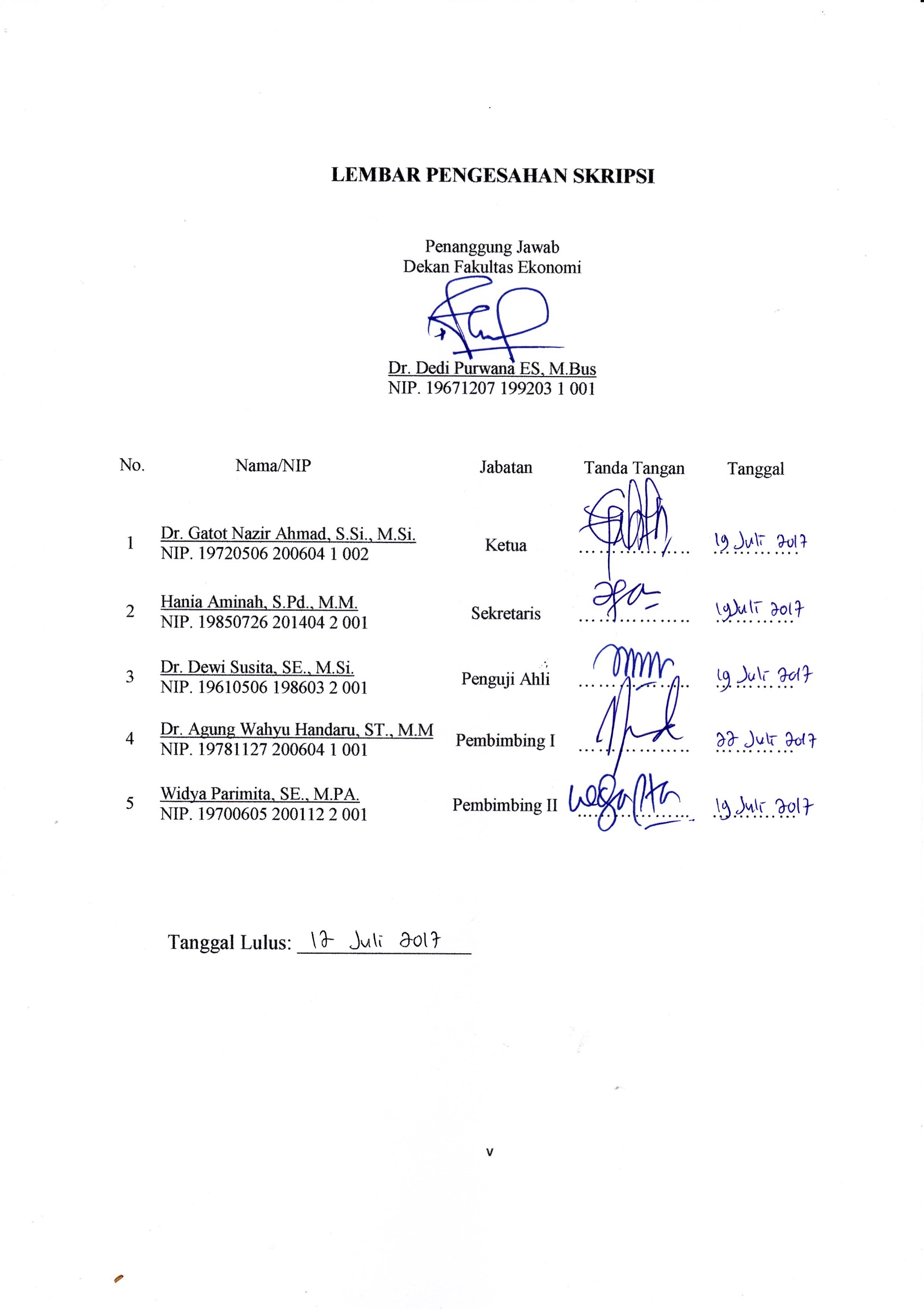
***ABSTRACT***

***Satya Yoga, 2017; The Influence of Interpersonal Communication and Work Environment Toward Work Motivation Staff of Youth, Sports, Culture, and Tourism Department of Bekasi City.***

***Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.***

*The purposes of this research are: 1) To determine how the description of interpersonal communication, work environment and working motivation experienced by staff of of Youth Sports Culture and Tourism Department in Bekasi City; 2) To determine whether the Influence of Interpersonal Communication Toward Working Motivation of Staff of Youth Sports Culture and Tourism Department in Bekasi City; 3) To determine whether the Influence of Work Environment Toward Working Motivation of Staff of Youth Sports Culture and Tourism Department in Bekasi City; 4) To determine whether Influence of Interpersonal Communication and Work Environment Together Toward Working Motivation of Staff of Youth Sports Culture and Tourism Department in Bekasi City. The study population were employees of the non-structural in Youth Sports Culture and Tourism Department Bekasi. Data collection technique used method of disseminating survey questionnaire and the results processed by IBM SPSS Statistics program version 23. This study used a descriptive and explanatory research. Results of regression analysis showed that There is a positive and significant Influence of Interpersonal Communication Toward Working Motivation of Staff of Youth Sport Culture and Tourism Department in Bekasi City. Next, there is a positive and significant Influence of Work Environment Toward Working Motivation of Staff of Youth Sports Culture and Tourism Department in Bekasi City. And then, there is a positive and significant Influence of Interpersonal Communication and Work Environment together Toward Working Motivation of Staff of Youth Sports Culture and Tourism Department in Bekasi City.*

*Keywords: Interpersonal Communication, Work Environment and Working Motivation*

****

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.



Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,

Satya Yoga Pratama

No. Reg. 8215120520

**KATA PENGANTAR**

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan taufik dan hidayahNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tahap awal penyusunan proposal, seminar proposal sampai dengan seminar hasil penelitian dan penyusunan skripsi. Untuk itu peneliti tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada Dekan Fakultas Ekonomi, Ketua Program Studi Strata I Manajemen, Dosen Pembimbing I dan II, serta pihak-pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang atas bimbingan dan arahannya sehingga peneliti telah dapat melanjutkan proses penyusunan skripsi ini.

Penelitian skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian Program Strata I bidang Manajemen di Universitas Negeri Jakarta. Hasil penelitian akan dijadikan dasar dalam melakukan proses menjawab hipotesis-hipotesis yang peneliti sampaikan.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti bahwa, di lingkungan Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, Motivasi Kerja Staf dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih perlu ditingkatkan. Atas dasar hal tersebut, maka pada penelitian yang dilakukan mengambil beberapa varibel yang dikemas dalam sebuah penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan Dan Kepariwisataan Kota Bekasi”.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun dan menyelesaikan tugas akhir ini dengan segala keterbatasan yang peneliti miliki. Namun demikian Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu, peneliti tetap membuka pintu untuk saran perbaikan konstruktif dan penyempurnaan tugas ini dan/atau skripsi yang akan peneliti susun.

Akhirnya peneliti berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri khususnya dan pembaca pada umumnya, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada dunia pendidikan.

Jakarta, Juli 2017

Satya Yoga P.

**DAFTAR ISI**

Halaman

**HALAMAN JUDUL** i

**ABSTRAK** iii

**LEMBAR PENGESAHAN**  v

**PERNYATAAN ORISINALITAS** vi

**KATA PENGANTAR** vii

**DAFTAR ISI** ix

**DAFTAR TABEL**  xii

**DAFTAR GAMBAR**  xiv

**DAFTAR LAMPIRAN** xv

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. Latar Belakang Masalah 1
  2. Identifikasi Masalah 8
  3. Pembatasan Masalah 8
  4. Perumusan Masalah 9
  5. Tujuan Penelitian 9
  6. Kegunaan Penelitian 10

**BAB II KAJIAN TEORITIK**

* 1. Deskripsi Konseptual 12
     1. Motivasi Kerja 12
     2. Komunikasi Interpersonal 26
     3. Lingkungan Kerja 32
  2. Hasil Penelitian yang Relevan 38
  3. Kerangka Teoritis 49
  4. Perumusan Hipotesis Penelitian 52

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. Tempat dan Waktu Penelitian 53
  2. Metode Penelitian 57
  3. Populasi dan Sampel 58

3.3.1 Populasi 58

3.3.2 Sensus 59

* 1. Metode Pengumpulan Data Dan Kisi-Kisi Instrumen 60
     1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian 62
     2. Skala Pengukuran 66
  2. Teknik Analisis Data 67
     + 1. Uji Coba Instrumen 67
       2. Analisis Deskriptif 70
       3. Uji Asumsi Klasik 72
       4. Analisis Regresi 74

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Deskripsi Data 79

* + 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 79
    2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 80
    3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kisaran Usia 81
    4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan 83
    5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang 84
  1. Hasil Pengujian Instrumen 85
     1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja 86
     2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal 87
     3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 88
     4. Hasil Uji Reliabilitas 89
  2. Analisis Deskripsi Data 90
     1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (Y) 91
     2. Analisis Deskriptif Komunikasi Interpersonal (X1) 95
     3. Analsisi Deskriptif Lingkungan Kerja (X2) 100
  3. Hasil Uji Asumsi Klasik 105
     1. Hasil Uji Normalitas 105
     2. Hasil Uji Linearitas 106
     3. Hasil Uji Multikolinearitas 107
     4. Hasil Uji Heteroskedastisitas 108
  4. Pengujian Hipotesis 109
     1. Hipotesis 1: Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi 109
     2. Hipotesis 2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi 112
     3. Hipotesis 3: Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi 115
  5. Hasil Pembahasan 120
     1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi 120
     2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi 123
     3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi 125

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

* 1. Kesimpulan 128
  2. Saran 129

**DAFTAR PUSTAKA**  132

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

**DAFTAR TABEL**

Halaman

1. Tabel 1.1 Data Keterlambatan Kerja Staf 2015 2
2. Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu 48
3. Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja 64
4. Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal 65
5. Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja 66
6. Tabel 3.4 Bobot Skor Kriteria Variabel 72
7. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 80
8. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 81
9. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kisaran Usia 83
10. Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan 84
11. Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang 85
12. Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja 87
13. Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal 88
14. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja 89
15. Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas Instrumen 90
16. Tabel 4.10 Deskripsi Data Motivasi Kerja 92
17. Tabel 4.11 Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal 96
18. Tabel 4.12 Deskripsi Data Lingkungan Kerja 102
19. Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas 106
20. Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Linearitas Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja 107
21. Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Linearitas Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja 108
22. Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas 109
23. Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedstisitas 110
24. Tabel 4.18 Hasil Uji t Variabel Komunikasi Interpersonal 111
25. Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komunikasi Interpersonal 113
26. Tabel 4.20 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja 114
27. Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja 116
28. Tabel 4.22 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda 116
29. Tabel 4.23 Anova 118
30. Tabel 4.24 Analisis Determinasi 120

**DAFTAR GAMBAR**

Halaman

1. Gambar 1.1 *Line Chart* Data Keterlambatan Kerja Staf 2
2. Gambar 1.2 Foto Bagian Depan DISPORBUDPAR Kota Bekasi 6
3. Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian 52
4. Gambar 3.1 Struktur Organisasi DISPORBUDPAR Kota Bekasi 2015 57
5. Gambar 4.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin 81
6. Gambar 4.2 Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir 82
7. Gambar 4.3 Identitas Responden Menurut Kisaran Usia 83
8. Gambar 4.4 Identitas Responden Menurut Golongan 85
9. Gambar 4.5 Identitas Responden Menurut Bidang Kerja 86

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Lampiran 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 6. r Tabel

Lampiran 7. t Tabel

Lampiran 8. F Tabel

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan pegawai terpenuhi, karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Motivasi juga bertujuan membangkitkan suatu kemauan untuk mengerjakan tugas, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan memberi kepuasan kepada yang bersangkutan dan instansi terkait.

Selanjutnya, motivasi penting karena merupakan kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi para pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah dirasa akan memberikan dampak negatif terhadap sebuah organisasi atau instansi terkait. Permasalahan motivasi kerja pegawai yang belum optimal merupakan salah satu dari permasalahan-permasalahan yang umum terjadi dalam internal sebuah organisasi atau instansi.

Sesuai dengan indikasi peneliti bahwa motivasi bekerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum terlihat pada tingkat yang optimal. Hal tersebut tercermin dari data yang peneliti dapat berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum & Kepegawaian Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi yang berupa jumlah staf yang melakukan keterlambatan kerja dalam kurun waktu bulan April 2015 sampai dengan Agustus 2015, data tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1

**Tabel 1.1**

**Data Keterlambatan Kerja Staf 2015**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | April | Mei | Juni | Juli | Agustus |
| **Keterlambatan (orang)** | 43 | 58 | 52 | 34 | 49 |
| **Total Keterlambatan Kerja** | **236 Orang** | | | | |

Sumber: *Dokumen Subbag Umum & Kepegawaian DISPORBUDPAR, 2015*

Kemudian data yang sudah diperoleh seperti di atas dapat dikonversikan menjadi sebuah *line chart* yang akan terlihat seperti pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1.1**

***Line Chart* Data Keterlambatan Kerja Staf**

Sumber: *Data diolah peneliti, 2016*

Dari hasil data diatas, dapat dilihat bahwa masih adanya keterlambatan kerja yang dilakukan Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Keterlambatan kerja dilakukan beberapa Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan secara terus-menerus dalam kurun waktu tersebut. Untuk mendapatkan suatu kontribusi yang maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seharusnya jumlah keterlambatan staf Dinas Pemuda Olaharaga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi berada pada nilai 0 (nol).

Kemudian, peneliti juga mendapati bahwa beberapa staf di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan pada saat jam kerja tidak berada di ruang kerja mereka masing-masing. Jam kerja efektif DISPORBUDPAR Kota Bekasi dimulai pukul 08.30 WIB – 16.00 WIB, dengan waktu istirahat 12.00 WIB – 13.00 WIB. Terdapat Staf belum berada di lingkungan kantor pukul 13.00 WIB, yang seharusnya pukul 13.00 WIB sudah termasuk pada jam efektif bekerja kembali setelah waktu istirahat berkahir. Kemudian peneliti pun melihat beberapa Staf sudah tidak berada di ruang kerja mereka pada pukul 15.00, yang dimana waktu tersebut masih merupakan waktu efektif kerja.

Hal-hal tersebut diatas dapat dijadikan dasar indikasi bahwa rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Selain itu, para Staf tersebut sudah melanggar peraturan yang telah disahkan dan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat Kota Bekasi, terutama pada Peraturan Walikota Bekasi Nomor 11 tahun 2013 Pasal 6[[1]](#footnote-1).

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat melakukan pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pada Staf Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisastaan Kota Bekasi. Bersumber dari dokumen Sub Bagian Umum & Kepegawaian DISPORBUDPAR Kota Bekasi yang menerangkan bahwa terdapat 66 jumlah staf yang bekerja di lingkungan DISPORBUDPAR Kota Bekasi, peneliti melakukan pra riset penelitian terhadap 15 Staf dari total keseluruhan 66 Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Setelah proses penyebaran kuesioner pra-riset, peneliti mendapat hasil bahwa ada 2 faktor terkuat penyebab rendahnya motivasi dalam bekerja. Faktor pertama adalah Lingkungan Kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 12 dan faktor kedua adalah Komunikasi Interpersonal dengan frekuensi jawaban sebesar 10.

Merujuk pada hasil penyebaran kuesioner pra-riset, komunikasi interpersonal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Peneliti mengamati langsung bagaimana proses komunikasi antarpribadi yang dilakukan oleh masing-masing Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Masih terdapat beberapa Staf yang tidak mampu menyuarakan aspirasinya dalam suatu rapat internal bidang. Peneliti melihat beberapa Staf yang terlibat dalam rapat internal bidang tersebut tidak melakukan komunikasi interaktif melainkan hanya menjadi peserta rapat yang pasif sehingga hanya sebatas pada menerima hasil rapat tersebut. Ketidakmampuan beberapa Staf menjalin proses komunikasi interpersonal dapat terjadi dapat diindikasikan karena kurangnya rasa percaya diri untuk memberikan masukan terkait materi rapat tersebut.

Adapun juga dalam hal pembahasaan kata-kata di beberapa kali kesempatan berkomunikasi yang terjadi diantara Staf masih peneliti dapati kurang efektif. Hal ini dapat terlihat pada masih digunakannya bahasa-bahasa daerah asal masing-masing Staf tersebut untuk proses komunikasi. Hal tersebut dapat membuat lawan bicara kesulitan mamahami isi pembicaraan dikarenakan perbedaan latar belakang asal daerah dari masing-masing staf.

Kemudian faktor lingkungan kerja merupakan faktor lainya yang diduga mempengaruhi motivasi kerja para Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Berdasar hasil pra riset, lingkungan kerja merupakan faktor yang hampir selalu dipilih responden untuk menjadi faktor penyebab motivasi kerja yang belum maksimal. Pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi permasalahan terfokus pada lingkungan kerja fisik yang dimana lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang mempunyai bentuk fisik tertentu dimana dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun tidak langsung.

Permasalahan lingkungan kerja fisik yang dimaksud terletak pada minimnya penerangan yang terdapat dalam beberapa ruang kerja di beberapa unit kerja. Jumlah bola lampu yang tersedia pada sebagian besar ruang kerja dirasa cukup kurang mengingat hanya tersedia 1-2 bola lampu, yang seharusnya terdapat lebih dari 3 bola lampu. Pada malam hari tentu terdapat beberapa staf/pegawai yang masih melakukan lembur, dengan kondisi seperti tersebut dirasa akan menyulitkan proses penyelesaian pekerjaan di malam hari (lembur kerja).

Permasalahan kedua mengenai lingkungan kerja adalah sempitnya ruang kerja yang terdapat pada beberapa ruang kerja. Para staf cukup kesulitan untuk mobilisasi didalam ruangan dikarenakan keterbatasan luas ruangan. Luas ruangan kerja yang berukuran 10 x 5 meter dihuni kurang lebih 10 orang staf berikut dengan sarana & pra-sarana seperti 6 buah meja yang berukuran masing-masing 2 x 1 meter, telefon dan faks, *printer* dan mesin *fotocopy* yang dimana sudah sedikit banyak memakan luas ruangan tersebut.

Terdapat pula masalah pada jumlah pendingin ruangan (*AC*) yang relatif minim. Tidak adanya pendingin ruangan seperti kipas angin maupun alat pendingin ruangan lainnya yang dapat dijadikan cadangan diwaktu pendingin udara utama sedang mengalami kerusakan atau tidak beroperasi dengan baik. Tidak adanya cadangan pendingin ruangan akan membuat suhu ruangan meningkat sehingga menggangu konsentrasi para staf dalam menjalankan pekerjaan masing-masing.

Berikut adalah gambar depan gedung Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi:

**Gambar 1.2**

**Foto Bagian Depan DISPORBUDPAR Kota Bekasi**

Sumber: *https://www.google.co.id/maps/@-6.2376761,106.9944014,3a,75y,258, 2016*

Dari foto diatas, dapat dilihat bagaimana kondisi bagian depan gedung Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Terlihat adanya kendaraan roda dua dan roda empat yang terparkir di halaman serta pintu masuk gedung. Hal ini tentu saja bukan menjadi tempat ideal untuk lahan parkir kendaraan bermotor. DISPORBUDPAR tidak memiliki sarana lahan parkir yang memadai, sehingga para pegawai cukup kesulitan untuk memarkirkan kendaraan bermotor yang biasa digunakan untuk berjalan ke kantor sehari-hari. Sebagai salah satu dinas yang dibawahi langsung pemerintah kota Bekasi, DISPORBUDPAR tentu memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan maksimal terhadap masyarakat. Namun melihat kondisi lahan parkir yang mengganggu jalur keluar-masuk gedung diyakini akan membuat masyarakat cukup kesulitan jika mereka akan mengunjungi DISPORBUDPAR dikarenakan akses parkir yang sempit serta tidak adanya kelapangan jalan untuk akses menuju dan dari dalam Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan diatas, peneliti menduga ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi yaitu faktor komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi”. Penelitian ini pun diharapkan mampu memberikan hasil akhir penelitian yaitu berupa konklusi apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja tersebut mampu memberikan pengaruh kepada motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

* 1. **Identifikasi Masalah**

Dari sekian banyak penyebab rendahnya motivasi kerja yang telah diteliti sebelumnya oleh peneliti lain, permasalahan yang terjadi pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi menurut data yang peneliti dapatkan mengerucut pada gejala rendahnya motivasi kerja karena faktor komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Untuk membuktikan kebenaran hal tersebut peneliti mengidentifikasi permasalahan-permasalahan motivasi kerja yang terjadi pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, yaitu:

1. Loyalitas dan integritas pegawai terhadap organisasi maupun dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih perlu adanya peningkatan.
2. Terdapat sebagian Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan Pemerintah Kota Bekasi Nomor 11 tahun 2013 tentang Kode Etik Dan Perilaku Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
3. Komunikasi interpersonal yang dibangun antar Staf masih belum dapat berjalan efektif.
4. Lingkungan kerja yang kurang memadai serta kurang mendukung baik dari sarana maupun pra-sarana kerja.
   1. **Pembatasan Masalah**

Mengingat adanya keterbatasan waktu penelitian dan banyaknya klasifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja staf yang tidak mungkin diamati satu per satu, maka dalam penelitian ini hanya terbatas pada tempat dan variabel yang disesuaikan dengan judul penelitian, yaitu “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi”.

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang ada, maka peneliti dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayan Dan Kepariwisataan Kota Bekasi?
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dipaparkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dialami oleh Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi;
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi;
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi;
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Beberapa kegunaan penelitian dapat dikelompokkan kedalam dua kategori, yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis. Uraian dari masing-masing kegunaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
2. Pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, dan khususnya ilmu atau konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel yang dikembangkan peneliti;
3. Secara langsung maupun tidak langsung membantu untuk memperoleh pengetahuan atau teori baru;
4. Berkontribusi dalam memperluas cakrawala ilmu pengetahuan bagi pembaca khususnya dan masyarakat pada umumnya.
5. Kegunaan Praktis
6. Dapat menggambarkan keadaan motivasi kerja yang ada, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian tugas-tugas kedinasan Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi;
7. Dapat dijadikan bahan pertimbangan atau referensi dalam melakukan penelitian-penelitian sejenis di masa-masa yang akan datang.

**BAB II**

**KAJIAN TEORITIK**

* 1. **Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual menjelaskan tentang teori-teori yang dipergunakan sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, dijelaskan di bawah ini.

* + 1. **Motivasi Kerja**

Sebelum pembahasan motivasi kerja secara spesifik, peneliti akan memberikan penjelasan mengenai motivasi secara umum. Menurut Sedarmayanti, “motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan”.[[2]](#footnote-2) Beliau berpendapat bahwa dengan berdasarkan motivasi, masing-masing pribadi akan mampu mencapai tujuan yang telah dibuat dengan bersungguh-sungguh.

12

Pendapat serupa dikemukakan oleh Robbins & Judge, dimana mereka mengatakan, “*motivation is the processes that account for individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*”.[[3]](#footnote-3) Artinya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas dari masing-masing individu, arah yang dituju, serta ketekunan usaha individu tersebut terhadap pencapaian tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat terlihat motivasi erat kaitannya dengan tujuan yang dibuat oleh masing-masing pribadi maupun organisasi. Semakin tinggi motivasi akan semakin dapat mempertegas arah dan maksud adanya tujuan yang telah dibentuk sebelumnya.

Selanjutnya Robbins dan Coulter menjabarkan, “*Motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal. This definition has three key elements: energy, direction, and persistences”.*[[4]](#footnote-4) Penjabaran tersebut dapat diartikan, motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang memberikan energi, arahan, dan proses berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut beberapa definisi para ahli tersebut di atas, maka dapat disintesiskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri setiap individu akibat adanya proses pencapaian sasaran yang akan dicapai. Pembahasan selanjutnya peneliti akan memfokuskan dalam kajian teori mengenai motivasi kerja secara spesifik. Motivasi kerja merupakan suatu pendalaman definisi yang berasal dari definisi motivasi secara umum.

Pendapat mengenai motivasi kerja yang dikemukakan oleh Newstrom adalah:

*work motivation is the set of internal and external forces that cause an employee to choose a course of action and engage in certain behaviors. Ideally, these behaviors will be directed at the achievement of an organizational goal*.[[5]](#footnote-5)

Dapat diartikan motivasi kerja adalah himpunan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat dari Edwin Locke yang dikutip oleh Robbins & Judge, “*work motivation is intentions to work toward a goal. That is, goals tell an employee what needs to be done and how much effort is needed*”.[[6]](#footnote-6) Locke mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah niat untuk bekerja menuju sasaran. Artinya, motivasi kerja tersebut mampu memberikan seorang karyawan akan informasi apa yang perlu dilakukan dan berapa banyak usaha yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Pendapat lain mengenai motivasi kerja seperti yang diungkapkan oleh Mejia, Balkin, and Cardy, “*work motivation is* *a person’s desire to do the best possible job or to exert the maximum effort to perform assigned tasks”*.[[7]](#footnote-7) Pendapat tersebut mempunyai arti bahwa motivasi kerja merupakan suatu keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin atau untuk mengerahkan upaya maksimal untuk melakukan tugas yang diberikan.

Selanjutnya, pengertian motivasi kerja didefinisikan oleh Mangkunegara, “motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkugan kerja”.[[8]](#footnote-8) Menurut pendapat tersebut, faktor lingkungan kerja merupakan faktor utama yang dikatakan paling berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengertian motivasi kerja pun juga didefinisikan oleh Nanang, “motivasi kerja ialah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkugan kerja”.[[9]](#footnote-9) Definisi motivasi kerja menurut Nanang memfokuskan pada bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap seorang individu.

Motivasi kerja menurut Mami & Sudarwati, “suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi”.[[10]](#footnote-10) Motivasi kerja erat kaitannya dengan proses pengarahan karyawan menuju tujuan pribadi maupun organisasi.

Penjelasan definisi motivasi kerja menurut Sunyoto, “motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.[[11]](#footnote-11) Menurut pendapat tersebut, motivasi kerja dapat berasal dari orang lain maupun diri sendiri yang mampu membuat seseorang semangat menggapai targetnya.

Berdasarkan penjabaran beberapa definisi motivasi kerja yang dikemukakan oleh ahli, selanjutnya dapat digambarkan mengenai lingkup dari motivasi kerja. Dalam lingkup motivasi kerja dirangkum bagaimana motif atau alasan seseorang melakukan pekerjaan.

* + - 1. **Teori-Teori Motivasi Kerja**

Teori-teori motivasi diklasifikasikan atas:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada apa-nya motivasi;
2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory)* yang memusatkan pada bagaimana berjalannya motivasi;
3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang menitikberatkan pada cara di mana perilaku dipelajari.[[12]](#footnote-12)

Selanjutnya akan dijabarkan beberapa teori-teori yang termasuk pada klasifikasi teori tersebut di atas:

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tetentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong seseorang semangat bekerja seseorang.

Pertama, teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal yang dikembangkan oleh Federik Taylor. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik atau biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

Selanjutnya Maslow mengemukakan teori yang dinamakan *A Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Beliau berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni:

1. *Physiological Needs*
2. *Safety and Security Needs*
3. *Affiliation or Acceptance Needs*
4. *Esteem or Status Needs*
5. *Self Actualization[[13]](#footnote-13)*

Berikut ini merupakan penjelasan dari masing-masing jenis kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow seperti di atas:

1. *Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
2. *Safety and Security Needs,* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Affiliation or Acceptance Needs,* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
4. *Esteem or Status Needs,* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masayarakat lingkungannya.
5. *Self Actualization,* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Seorang ahli yaitu Frederick Herzberg mengemukaan Teori Motivasi Dua Faktor atau sering juga disebut teori Motivasi Kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Hezberg, orang menginginkan 2 macam faktor kebutuhan yaitu:

1. *Maintenance Factors;*
2. *Satisfier/Motivators.*

*Maintenance Factors* merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, hubungan antarpribadi supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain. Kemudian *Satisfier/Motivators* merupakan kebutuhan yang menyangkut psikologis sesorang. Faktor ini meliputi: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (advancement), pengembangan potensi individu *(possibility of growth*).

Terdapat pula Teori X dan Y yang didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisonal) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X berasumsi bahwa:

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain
3. Karyawan lebih suka dibimbingm diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan agar mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menrapkan hukuman yang tegas.

Kemudian dengan Teori Y berasumsi:

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerjasama wajarnya bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah merasa kesal jika tidak bekerja
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif.

Teori selanjutnya adalah *Achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi motivasi sesorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi *(need for achievement);*
2. Kebutuhan akan afiliasi *(need for affiliation);*
3. Kebutuhan akan kekuasaan *(need for power).*[[14]](#footnote-14)

Menurut McClelland motif berprestasi ialah keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh prestise dan pengaruh sosial melainkan demi kepuasan pribadinya. Indikator dari teori kebutuhan akan prestasi antara lain: berorientasi pada tujuan, menyukai pekerjaan yang menantang, bertanggung jawab, berani mengambil resiko, kreatif dan inovatif.Kebutuhan afiliasi menggambarkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan untuk hubungan pertemanan dan dimotivasi kearah interaksi dengan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi terdiri dari 2 indikator yakni, suka bekerja sama dan demokratif. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan sesorang untuk lebih kuat atau lebih berpengaruh terhadap yang lain. Kebutuhan akan kekuasaan terdiri dari 3 indikator yakni, mampu menjadi teladan bagi orang lain, selalu ingin pendapatnya didengar, serta suka mempengaruhi orang lain.

Terdapat teori lain yaitu teori motivasi Claude S. George. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak;
2. Kesempatan untuk maju/promosi;
3. Pengakuan sebagai individu;
4. Kemanan kerja;
5. Tempat kerja yang baik;
6. Penerimaan oleh kelompok;
7. Pengakuan atas prestasi.

Teori Kepuasan ini mengemukakan bahwa kepuasan fisik dan rohani merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan (materi dan nonmateri) dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk kerja dengan mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya.

1. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai keinginan manajer. Apabila harapan dapat menjadi kenyataan, karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Sebaliknya jika harapan tidak tercapai, karyawan akan menjadi malas.

Pertama, terdapat Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1. Harapan (*expectancy);*
2. Nilai (*value*);
3. Pertautan (*instrumentality*).

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan dinyatkan dengan probabilitas *(probability*). Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu bagi setiap individu tertentu. Nilai ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri. Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Hal ini menggambarkan suatu gabungan atau asosiasi maka *instrumentality* dapat dikatakan sebagai pertautan atau korelasi.

Selanjutnya Teori Keadilan (*equity theory*) yang diformulasikan oleh J. Stacey Adams, bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Berdasar pada perbandingan tersebut, sebagai konsekuensinya akan diperoleh dua kemungkinan antara lain keadilan (*equity*) dan ketidakadilan (*inequity*). Sesuatu yang dikatakan adil apabila masukan-masukan sebagai sumbangan mereka kepada perusahaan sama dengan apa yang dirasakan mereka terima dari perusahaan. Sebaliknya, ketidakadilan terjadi bila masukan-masukan tidak sama dengan apa yang mereka terima dari perusahaan.

1. Teori Penguatan

Terdapat pula Teori Penguatan (*reinforcement theory*) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner yang merupakan seorang ahli psikolog. Teori penguatan berargumen pada tingkah laku individu terhadap situasi tertentu merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Jika konsekuensi tersebut positif maka pada masa depan akan terjadi pengulangan yang serupa dalam situasi yang serupa pula. Tetapi bila konsekuensi tersebut tidak menyenangkan, maka orang akan mengubah tingkah lakunya dan menghindar dari konsekuensi tadi. Teori penguatan ini berkaitan dengan pemberian hadiah (*reward*) dalam bentuk material dan juga dalam bentuk non material.

Adapun teori ERG yang dikemukakan oleh Alderfer merupakan teori yang termasuk dalam kategori teori penguatan. Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Exsistence needs*
2. *Relatedness needs*
3. *Growth needs.*[[15]](#footnote-15)

*Exsistence needs* berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, tunjangan (*fringe benefits)*. *Relatedness needs* atau kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. *Growth needs* merupakan kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

* + - 1. **Dimensi Motivasi Kerja**

Setelah membahas definisi, lingkup dan teori dari motivasi kerja, terdapat beberapa ahli yang mengemukakan dimensi dari motivasi kerja. Salah satunya dijelaskan oleh Wilson Bangun, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik[[16]](#footnote-16)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang berupa suatu kondisi yang mengharuskan karyawan bekerja secara maksimal dan merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan.

Sependapat dengan ahli di atas, Sardiman menjelaskan, “adapun dimensi dari motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik”.[[17]](#footnote-17) Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.

Adapun dimensi yang terkandung dalam motivasi kerja menurut Ulber Silalahi yaitu:

1. Motivasi intrinsik
2. Prestasi (*achievment*)
3. Pengakuan (*recognition*)
4. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
5. Tanggung jawab (*responsibiity*)
6. Kemajuan atau promosi (*advancement*)
7. Motivasi ekstrinsik
8. Kebijakan (*policy*);
9. Hubungan dengan penyelia (*relationship with supervisor*);
10. Kondisi kerja (*work conditions*);
11. Gaji (*salary*);
12. Status (*status*);
13. Keamanan kerja (*job security*);
14. Hubungan dengan kelompok (*relationship with group*);
15. Hubungan dengan subordinasi (*relationship with subordinates*);
16. Kehidupan personal (*personal life*).[[18]](#footnote-18)

Penjelasan di atas menunjukkan adanya faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja karena adanya faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Sependapat di atas, menunjukkan motivasi seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sebagai berikut:

1. Faktor-faktor internal adalah:
2. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
3. Harga diri.
4. Kebutuhan.
5. Keinginan.
6. Kepuasan kerja.
7. Prestasi yang dihasilkan.
8. Faktor-faktor eksternal adalah:
9. Jenis dan sifat pekerjaan.
10. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung.
11. Organisasi tempat bekerja.
12. Situasi lingkungan pada umumnya.
13. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.[[19]](#footnote-19)

Untuk itu, dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi kedua faktor tersebut menekankan pentingnya mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Nawawi mengatakan, ”jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien”.[[20]](#footnote-20) Hal ini menunjukkan dalam organisasi kedua faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam motivasi kerja sangat penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi pada pencapaian tujuan.

Menurut Sunyoto yang menyatakan bahwa motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang mempengaruhi faktor internal antara lain:

1. Kepribadian.
2. Sikap.
3. Pengalaman.
4. Pendidikan.
5. Cita-cita yang menjangkau ke masa depan.

Sedangkan yang dapat mempengaruhi faktor eskternal antara lain:

1. Pimpinan.
2. Kolega.
3. Faktor lain yang sangat kompleks.[[21]](#footnote-21)

Sintesis motivasi kerja secara konseptual adalah upaya untuk melakukan pekerjaan agar tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan landasan teori mengenai teori motivasi kerja, peneliti berkesimpulan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sehingga di dapat definisi operasional motivasi kerja adalah dorongan dan upaya kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi yang menunjukkan hasil pada organisasi yang bersangkutan dan berasal dari dalam (intrinsik) diri serta luar diri (ekstrinsik) seseorang tersebut.

* + 1. **Komunikasi Interpersonal**

Tahap awal peneliti akan membahas mengenai definisi komunikasi secara *universal*. Danang mengatakan, “komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communis* yang artinya bersama”.[[22]](#footnote-22) Dimana arti dari bersama disini adalah komunikator berusaha untuk mencari kebersamaan dengan si penerima pesan. Menurut pendapat Ivancevich yang dikutip oleh Danang adalah:

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai transisi infromasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok kepada pihak lain. Simbol-simbol tersebut dapat berupa verbal maupun nonverbal[[23]](#footnote-23)

Pendapat mengenai komunikasi oleh Ivancevich menitikberatkan pada adanya suatu simbol verbal maupun nonverbal yang digunakan dalam proses komunikasi.

Selanjutnya, Benard Barelson dan Garry A. Stainer dalam Ruslan mendefinisikan komunikasi sebagai, “penyampaian informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan lambang-lambang atau kata-kata, gambar, bilangan, grafik untuk mencapai kesamaan”.[[24]](#footnote-24) Definisi ini menjelaskan adanya cara penyampaian komunkasi dapat melalui verbal maupun nonverbal.

Dari beberapa definisi komunikasi menurut ahli-ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses interaksi antar individu maupun kelompok yang didalamnya terdapat pesan yang disampaikan secara verbal ataupun nonverbal.

Komunikasi merupakan bidang yang luas terbagi dalam 7 bentuk, yaitu:

1. Komunikasi Intrapersonal,
2. Komunikasi Interpersonal,
3. Komunikasi Kelompok Kecil,
4. Komunikasi Publik,
5. Komunikasi Organisasi,
6. Komunikasi Antar Budaya, dan
7. Komunikasi Massa.[[25]](#footnote-25)

Penjabaran di atas memperlihatkan luasnya komunikasi yang dapat terlihat dari tujuh macam bidang komunikasi salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Selanjutnya peneliti akan menjelaskan definisi dari komunikasi interpersonal.

Didefinisikan oleh Yosal dan Usep, “komunikasi interpersonal pada dasarnya merupakan proses yang menggunakan pesan untuk melahirkan makna di dalam diri sendiri”.[[26]](#footnote-26) Pendapat tersebut meyakini bahwa sebuah proses komunikasi interpersonal mempunyai hasil berupa makna tersendiri dalam setiap diri individu.

Selanjutnya, dinyatakan oleh Arni, ”komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikannya”.[[27]](#footnote-27) Djoko menjelaskan komunikasi interpersonal:

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan antar seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai suatu tujuan tertentu.[[28]](#footnote-28)

Pendapat diatas menjelaskan bahwa komunikasi memiliki media tertentu serta bahasa yang mudah untuk dipahami sehingga tujuan yang telah dibentuk akan tercapai.

Lebih dijabarkan oleh Barnlund, “komunikasi antarpribadi diartikan sebagai pertemuan antara dua, tiga, atau mungkin empat orang, yang terjadi sangat spontan dan tidak berstruktur”.[[29]](#footnote-29) Dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi antar pribadi mempunyai ciri-ciri sebagi berikut:

* 1. Bersifat spontan;
  2. Tidak berstruktur;
  3. Terjadi secara kebetulan;
  4. Tidak mengejar tujuan yang direncanakan;
  5. Identitas keanggotaanya tidak jelas;
  6. Terjadi hanya sambil lalu.[[30]](#footnote-30)

Selanjutnya, komunikasi interpersonal dapat didefinisikan:

Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang–orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal.[[31]](#footnote-31)

Pengertian komunikasi interpersonal di atas dikemukakan oleh Deddy. Beliau memberikan pandangan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai 2 cara dalam proses penyampaiannya yaitu melalui verbal dan nonverbal.

Pace mendefinisikan, “komunikasi interpersonal adalah hubungan yang paling intim kita miliki dengan orang lain dalam tingkat pribadi, antarteman, sebaya, dan biasanya juga disebut hubungan antarpersonal”.[[32]](#footnote-32) Menurut Pace, dalam proses komunikasi interpersonal lebih mengedepankan komunikasi yang sering terjadi di lingkungan kehidupan sehari-hari serta masih berada pada lingkup pribadi masing-masing.

Menurut penjelasan oleh DeVito mengenai komunikasi interpersonal sebagai berikut:

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.[[33]](#footnote-33)

Penjelasan oleh DeVito tersebut di atas, merupakan definisi komunikasi interpersonal yang didapat atas pengelompokan definisi komunikasi interpersonal berdasarkan komponen (*componential*).

* + - 1. **Dimensi Komunikasi Interpersonal**

Dimensi dari komunikasi secara universal yang dikemukakan oleh DeVito antara lain:

1. Lingkungan Fisik
2. Sosial-Psikologis
3. Temporal[[34]](#footnote-34)

Lingkungan fisik ini apapun bentuknya mempunyai pengaruh tertentu atas kandungan pesan kita (apa yang kita sampaikan) selain juga bentuk pesan (bagaimana kita menyampaikannya). Kemudian sosial psikologis meliputi tata hubungan status di antara mereka yang terlibat, peran, dan permainan yang dijalankan orang, serta aturan budaya masyarakat di mana mereka berkomunikasi. Dimensi temporal mencakup waktu dalam sehari maupun hitungan waktu dalam sejarah di mana komunikasi berlangsung.

Ketiga dimensi di atas saling berinteraksi, masing-masing mempengaruhi dan dipengaruhi oleh yang lain. Elemen-elemen tersebut di atas merupakan elemen yang ada dalam setiap tindak komunikasi, baik bersifat intrapribadi, antarpribadi, kelompok kecil, pidato terbuka, atau komunikasi massa.

Rakhmat menjabarkan, ada tiga faktor utama yang menumbuhkan serta mempengaruhi hubungan interpersonal dalam komunikasi interpersonal. Beliau berasumsi bahwa bukan berapa kali komunikasi dilakukan, namun bagaimana komunikasi itu dilakukan. Adapun faktor tersebut antara lain:

1. Percaya (*trust*)
2. Sikap Suportif
3. Sikap Terbuka *(open-mindedness*)[[35]](#footnote-35)

Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor percaya adalah yang paling penting. Percaya meningkatkan komunikasi interpersonal karena membuka saluran komunikasi, memperjelas pengiriman dan penerimaan informasi, serta memperluas peluang komunikan untuk mencapai maksudnya. Ada tiga faktor utama yang menumbuhkan komunikasi yang didasari sikap percaya, yaitu menerima, empati dan kejujuran.

Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Komunikasi defensif dapat terjadi karena faktor-faktor personal (ketakutan, kecemasan, harga diri yang rendah, pengalaman defensif, dan sebagainya) atau faktor-faktor situasional.

Sikap terbuka amat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Lawan dari sikap terbuka adalah dogmatis atau bisa disebut juga karakteristik orang tertutup. Agar komunikasi interpersonal yang kita lakukan melahirkan hubungan interpersonal yang efektif, dogmatisme harus digantikan dengan sikap terbuka. Bersama-sama dengan sikap percaya dan sikap suportif, sikap terbuka mendorong timbulnya saling pengertian, saling menghargai, dan saling mengembangkan kualitas hubungan interpersonal.

Menurut DeVito, proses komunikasi interpersonal mempunyai lima aspek, yaitu:

1. Keterbukaan (*openess*)
2. Empati (*emphaty*)
3. Dukungan (*supportiveness*)
4. Rasa positif (*positiveness*)
5. Kesetaraan (*equality*) [[36]](#footnote-36)

Keterbukaan dapat disebut kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima. Kemudian, empati merupakan merasakan apa yang dirasakan orang lain. Dukungan adalah situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi yang berlangsung efektif. Adapun rasa positif ialah dimana seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif. Terkahir, kesetaraan merupakan pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Secara konseptual, sintesis komunikasi interpersonal adalah kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan yang dilakukan individu kepada individu lainnya. Untuk itu dalam pemilihan teori komunikasi interpersonal secara operasional peneliti berkesimpulan bahwa komunikasi interpersonal merupakan kegiatan penyampaian dan penerimaan informasi dalam lingkungan organisasi dalam rangka memberikan pesan pada pelaksanaan tugas yang terungkap dari kepercayaan, dukungan atau suportif, serta keterbukaan.

* + 1. **Lingkungan Kerja**

Menurut Balachandran dan Chandrasekaran mengatakan, “lingkungan kantor dapat disebut juga lingkungan kerja”.[[37]](#footnote-37) Selanjutnya Edy menjabarkan lingkungan kerja seperti dibawah ini:

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.[[38]](#footnote-38)

Penjabaran mengenai lingkungan kerja menurut Edy seperti diatas lebih memfokuskan kepada macam-macam bentuk dari lingkungan kerja itu sendiri.

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex, “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.[[39]](#footnote-39) Menurut pendapat tersebut lingkungan kerja mempengaruhi proses penyelesaian tugas yang telah diberikan. Sedarmayanti mendefinisi mengenai lingkungan kerja, “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.[[40]](#footnote-40)

Selanjutnya pendapat yang diberikan oleh Robbins dan Judge mengenai lingkungan kerja ialah, *“The work environment includes everything surrounding the job-the variety of tasks and degree of autonomy, job demands, and requirements for expressing emotional labor”.[[41]](#footnote-41)* Menurut definisi tersebut maka dapat diartikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang meliputi seputar pekerjaan seperti berbagai tugas dan tingkatan autonomi (seberapa mampu pekerja mengendalikan situasi kerja), tuntutan pekerjaan, dan sebagai persyaratan untuk pegawai mengekspresikan rasa emosional yang dimilikinya.

Pendapat Mangkunegara, “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.[[42]](#footnote-42) Dengan adanya lingkungan kerja yang mengandung aspek-aspek diatas diharapkan akan mampu memberikan kepuasan diri individu hingga mampu memberikan produktivitas yang maksimal.

Handaru et al, menjabarkan mengenai lingkungan kerja sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan.[[43]](#footnote-43)

Berdasarkan penjelasan di atas, lingkungan kerja mempunyai dua bentuk yaitu, fisik dan non fisik. Lingkungan kerja turut serta mempengaruhi proses penyelesaiann tugas yang dibebankan sehingga lingkungan kerja diyakini mampu meningkatkan gairah kerja karyawan.

* + - 1. **Dimensi dan Faktor Lingkungan Kerja**

Pendapat mengenai pembagian dimensi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Wursanto*,* dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Faktor fisik (*physical working environment*)
2. Faktor non fisik (*nonphysical working environment)[[44]](#footnote-44)*

Semua keadaan yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja seperti gedung/tempat kerja yang menarik, tersedianya fasilitas dan tempat kerja yang strategis disebut dengan lingkungan fisik. Sedangkan keadaan diluar kondisi fisik perusahaan, yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja seperti perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai disebut dengan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti secara garis besar terbagi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.[[45]](#footnote-45) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lebih lanjut, faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan menurut Sedarmayanti dalam Priansa, sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Tata warna di tempat kerja[[46]](#footnote-46)

Cahaya/penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Udara yang panas akan membuat para pekerja mengantuk, lelah, dan kurang bersemangat. Pemecahan masalah yang dapat dilakukan adalah dengan pemasangan alat pendingin ruangan, memperlebar ruang angin, dan sebaginya.

Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik. Selain mempengaruhi jiwa, warna juga dapat digunakan untuk meredam cahaya. Misalnya, warna merah dapat meningkatkan kegembiraan; warna kuning merangsang mata; dan warna biru menimbulkan kesan sejuk, luas, dan damai.

Merujuk pada penjabaran oleh Sedarmayanti mengenai lingkungan kerja seperti di atas, maka selanjutnya akan dispesifikasikan kembali lingkungan kerja yang mengandung unsur tata ruang kerja dan sarana kerja. Tata ruang kerja dan sarana kerja merupakan bagian dari sebuah lingkungan kerja fisik.

Pembahasan mengenai tata ruang kerja diawali dari ahli Gie yang mengemukakan, “penataan ruang yang baik, yang sesuai dengan proses alur pekerjaan, akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien”.[[47]](#footnote-47) Penjelasan selanjutnya mengenai tata ruang kantor yang didefinisikan oleh Priansa dan Garnida, “tata ruang kantor adalah pengaturan tata letak fasilitas kerja untuk mencari gerakan-gerakan kerja yang efisien”.[[48]](#footnote-48) Pendapat tersebut menerangkan bahwa tata letak dari fasilitas kerja yang tersedia berguna untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien.

Laksmi menjabarkan tujuan tata ruang kantor, sebagai berikut:

1. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu kerja pegawai.
2. Menjamin kelancaran/kemudahan bagi arus kerja/komunikasi.
3. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien (suatu luas lantai dapat dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya).
4. Mencegah para pegawai di bagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu.
5. Memudahkan pengawasan.
6. Memberikan kondisi kerja yang baik bagi setiap orang.
7. Memberikan privasi/keleluasaan pribadi dan keamanan.[[49]](#footnote-49)

Penjelasan tersebut menunjukkan tata ruang kantor merupakan sarana kerja yang dijelaskan pada pengaturan tata letak perabotan dan perlengkapan yang tersedia untuk disesuaikan dengan pelaksanaan kerja secara efektif.

Selanjutnya, pembahasan mengenai sarana kerja diawali dari pengertian sarana kerja seperti dijelaskan di bawah ini, yaitu:

Sarana yang dimaksud di sini ialah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.[[50]](#footnote-50)

Secara umum sarana kerja merupakan alat pendukung pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana organisai yang telah disepakati sebelumnya. Selanjutnya, fungsi sarana kerja menurut Moenir sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga menghemat waktu;
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa;
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin;
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin;
5. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya;
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan;
7. Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehinga dapat mengurangi sifat emosional mereka.[[51]](#footnote-51)

Adapun penjelasan oleh Pasolong mengenai sarana, yaitu:

Sarana bukan hanya dilihat dari penampilannya saja tetapi sejauh mana fungsi dan daya guna dari sarana/fasilitas tersebut dalam menunjang kemudahan, kelancaran proses pelayanan dan memberikan kenyamanan pada pengguna pelayanan tersebut[[52]](#footnote-52)

Pasolong menjelaskan bawah sarana mempunyai fungsi dan daya guna serta diyakini mampu membantu kelancaran proses pelayanan serta memberikan kenyamanan dalam setiap penggunaan sarana tersebut.

Berdasarkan landasan teori mengenai lingkungan kerja, peneliti mesintesiskan lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di lingkungan tempat seseorang bekerja sehingga dapat mempengaruhi aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan menjalin hubungan antar sesama anggota kerja. Kemudian peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sehingga dapat didefinisikan secara operasional lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja yang mempengaruhi aktivitas orang tersebut melaksanakan pekerjaan dan menjalin hubungan antar anggota organisasi dengan adanya dukungan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

* 1. **Hasil Penelitian yang Relevan**

1. **Mohammad Suhaili Muharrom. Dinara Maya Julianti, dan Tatag Handala. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Radio. Jurnal *Komunikasi*, Vol. V, No1, ISSN 1978-4597, 2011**.[[53]](#footnote-53)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan terhadap motivasi kerja karyawan Radio Suara Sampang 102,20 FM Sampang Madura. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan penelitian kasual (sebab-akibat). Teknik analisis data menggunakan analisis berganda dengan melaksanakan uji validitas dan reliabilitas, normalitas, serta uji hipotesis. Hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal yang meliputi Keterbukaan, Empati, Sikap Positif, dan Kesetaraan baik secara individual maupun bersama-sama terhadap motivasi kerja Karyawan Radio Suara Sampang 102,20 FM Sampang Madura.

1. **Farid, Azis, Madjid. Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Gaya KepemimpinanTerhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai BAPEDAL Aceh. *Jurnal Manajemen*. ISSN 2302-0199, 2014**.[[54]](#footnote-54)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis prestasi kerja pegawai Bapedal Aceh. Penelitian ini menggunakan variabel rotasi kerja, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja pegawai tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bapedal Aceh yang berjumlah 140 pegawai. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 pegawai yang diambil dari populasi tersebut yang telah memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur yang dioperasikan melalui program SPSS 18.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rotasi kerja mempunyai nilai yang negative sebesar -0,205 terhadap motivasi kerja pegawai dan tidak signifikan, variabel komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,331 terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikan yang baik yaitu 0,020, kemudian variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,457 dan signifikan terhadap motivasi kerja yaitu 0,042. Namun secara simultan variabel rotasi kerja, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

1. **Dina Artika Lubis. Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT MMT. *Jurnal Komunikologi*. Vol. 3 No. 2, September 2006. http://digilib.esaung gul.ac.id.**[[55]](#footnote-55)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan komunikasi antarpribadi pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. MMT. Penelitian menggunakan metode deskriptif korelasional, yaitu untuk mengetahui sejauhmana satu variabel atau lebih berperan dalam mempengaruhi variabel yang lain. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, teknik pengambilan berupa sensus pada 30 responden. Analisa data dilakukan dengan menggunakan: a) Koefisien Korelasi Pearson, b) Koefisien Determinasi, c) Uji hipotesis dengan t-test.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja, sehingga semakin baik komunikasi antarpribadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 40.7%.

1. **Melva Sitanggang. *The Influence of Interpersonal Communication Towards Motivation to Increase Income Survey on Samosir Regency and Simalungun regency. Volume 5, Issue 1. Jul-Aug. 2014****.[[56]](#footnote-56)*

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang berada di sekitar Danau Toba. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan mengambil sebanyak 80 respoden penduduk yang tinggal di sekitar Danau Toba di Simalungun Kabupaten Kabupaten dan Kabupaten Samosir, Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan analisis dan pembahasan tema penelitian ini, kesimpulan berikut dapat diambil, bahwa tingkat Komunikasi Interpersonal (X), memberikan efek langsung dari motivasi penduduk (Y) yang berpositif dan signifikan pada α = 5% dengan garis nilai 0,2959.

1. **Asep, Endang, Nur Aedi. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat. Volume 4, Nomor 1, Desember 2014**.[[57]](#footnote-57)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran yang jelas dan aktual mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (Badiklatda) Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Badiklatda Provinsi Jawa Barat. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup yang disebarkan kepada 53 pegawai sebagai sampel penelitian ini dan yang dapat diolah sebanyak 52 angket.

Hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Scores* (WMS), menunjukan bahwa lingkungan kerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 3,48 dan motivasi kerja sebesar 3,44. Analisis korelasi antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang, dan harga koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,492. Persamaan regresinya dari kedua variabel ini yaitu Y=14,695+0,687x harga adalah bersifat signifikan dan linier, hal ini berarti bahwa setiap perubahan satu unit pada lingkungan kerja akan memberikan perubahan kepada motivasi sebesar 0,687. Hasil uji koefesien determinasi menunjukan bahwa derajat keterhubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh sebesar 24,2% sedangkan sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. **Rayka, Endang, Ika. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 14, No 2 2014.**[[58]](#footnote-58)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1. **Asmirin Noor. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. *Jurnal Media Mahardhika*. Vol. 12 No. 2 Januari 2014.**[[59]](#footnote-59)

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang berada di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur berjumlah 299 orang.

Penelitian menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja, sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrumen penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu digunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan paket program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 5.0 dan SPSS versi 15.0. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan arah hubungan positif. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

1. **Revi Rezita. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Jurnal *Online Universitas Negeri Surabaya*. 11 Oktober 2015.**[[60]](#footnote-60)

**Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, dan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, dengan sampel 91 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows.**

**Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Utama Surabaya adalah sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata skor motivasi kerja sebesar 4,25 yang berada pada kategori sangat setuju, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata skor sebesar 3,77 yang berada pada kategori setuju atau baik.**

1. **Mauledy Ahmad dan Marwan. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol 3, No.1, 2015.** [[61]](#footnote-61)

Penelitian yang dilakukan termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui analisis regresi linear berganda antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dapat dikemukan beberapa kesimpulan antara lain: (1) Kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh sudah berada pada kriteria baik. (2) kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja kantor Camat Kota Sungai Penuh. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan terhadap motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja yang kuat di dalam organisasi.

1. **Rezi Wismora dan Bustari Muchtar. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol 2, No. 3, 2014.**[[62]](#footnote-62)

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja karyawan di Dinas pertanian dan hortikultura dan peternakan di kabupaten Pasaman Barat. Pengambilan sampel diambil berdasarkan Random Sampling yang proporsional. Analisis data yang digunakan analisis jalur dan pengujian hipotesis menggunakan f dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (2) Kompensasi memiliki motivasi kerja Pengaruh Karyawan signifikan (3) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari penelitian ini, tampak bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dari kompensasi variabel dan motivasi kerja. Kompensasi adalah variabel terkecil dalam penelitian ini. Jadi dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Dinas Pertanian Tanaman Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat.

1. **Mami Suparyatmi dan Sudarwati. Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*. Vol. 11, No. 02, 2014. http://download.portalgaruda.org**.[[63]](#footnote-63)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan koefisien regresi linier berganda yaitu Y = 7,317 + 0,414X1 + 0,315X2 menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya. Dengan Uji t diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja (Y). Dan uji F diperoleh bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Untuk memudahkan pembaca memahami penelitian-penelitian yang relevan seperti tersebut di atas, maka selanjutnya peneliti akan menyederhanakan kumpulan penelitian yang relevan ke dalam bentuk tabel matriks penelitian terdahulu. Adapun bentuk tabel matriks penelitian terdahulu dapat dilihat seperti berikut:

**Tabel 2.1**

**Matriks Penelitian Terdahulu**

| **No** | **Nama Pengarang** | **Judul** | **Variabel** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **X1** | **X2** | **Y** |
| 1 | Muharrom, Julianti, Handala, 2011 | Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Radio |  | - |  |
| 2 | Farid, Azis, Madjid, 2014 | Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Prestasi Kerja Pegawai Bapedal Aceh |  | - |  |
| 3 | Dina Artika Lubis, 2006 | Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT MMT |  | - |  |
| 4 | Melva Sitanggang, 2014 | *The Influence of Interpersonal Communication Towards Motivation to Increase Income Survey on Samosir Regency and Simalungun regency* |  | - |  |
| 5 | Asep, Endang, Nur Aedi, 2014 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat | - |  |  |
| 6 | Rayka, Endang, Ika, 2014 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang) | - |  |  |
| 7 | Asmirin Noor, 2014 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. | - |  |  |
| 8 | Revi Rezita*,* 2015 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya | - |  |  |
| 9 | Mauledy Ahmad, Marwan, 2015 | Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh Barat | - |  |  |
| 10 | Wismora, Muchtar, 2014 | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. | - |  |  |
| 11 | Mami Suparyatmi, Sudarwati, 2014 | Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar |  |  |  |

* 1. **Kerangka Teoritis**

Motivasi kerja pegawai merupakan dorongan pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini karena motivasi kerja yang terpenuhi pada pegawai dapat memberikan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga motivasi kerja merupakan faktor yang mendukung kerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai sehingga berhubungan upaya pegawai dalam melaksanakan upaya kerja.

Seperti yang sampaikan oleh Ulber, ”motivasi kerja berperan untuk mendorong seseorang serta berkeinginan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan dan bekerja dengan sebaik-baiknya”.[[64]](#footnote-64) Dorongan yang kuat muncul dari seseorang dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang terselesaikan serta memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi. Selain itu adanya faktor eksternal yang mampu mendukung dan memperlancar aktivitas kerja.

Selanjutnya, Rakhmat menjelaskan komunikasi interpersonal sebagai berikut:

Dalam proses komunikasi interpersonal menunjukan kegiatan penyampaian dan penerimaan informasi dalam lingkungan organisasi dalam rangka memberikan pesan pada pelaksanaan tugas yang terungkap dari sikap percaya, sikap suportif, dan keterbukaan.[[65]](#footnote-65)

Permasalahan komunikasi interpersonal akan berdampak pada kelancaran kegiatan yang terarah dan terpadu dalam mendukung pelakasanaan tugas dan fungsi organisasi. Selain itu, komunikasi interpersonal merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas dan membantu kelancaran penyelesaian tugas pokok. Hal ini menunjukkan komunikasi interpersonal dapat mendukung seluruh pegawai yang terlibat mampu menampung arus masuk (*input*) informasi-informasi dari berbagai sumber yang dapat diandalkan, sehingga motivasi kerja masing-masing pegawai akan meningkat seiring dengan sikap komunikasi interpersonal yang mereka jalani semakin efektif.

Sebagaimana Handaru et.al memberikan pendapat mengenai lingkungan kerja:

Lingkungan kerja menunjukkan kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja yang mempengaruhi aktivitas orang tersebut melaksanakan pekerjaan dan menjalin hubungan antar anggota organisasi dengan adanya dukungan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.[[66]](#footnote-66)

Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan keadaan dalam organisasi yang dipandang dari faktor fisik dan non fisik mepengaruhi langsung dan tidak langsung aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Keterbatasan dan kurangnya dukungan faktor lingkungan fisik dan non fisik akan memperlambat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ketika para staf/pegawai di kantor ketika melakukan tugas dan fungsi masing-masing sehingga diyakini akan menurunkan motivasi kerja para pegawai untuk mencapai upaya kerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan seperti di atas, penelitian ini mencoba mengukur sejauh mana pengaruh dari komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kepada motivasi kerja. Lebih jelasnya konstelasi pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, digambar di bawah ini:

H2

**Motivasi Kerja (Y)**

* Motivasi Intrinsik
* Motivasi Ekstrinsik

**Lingkungan Kerja** **(X2)**

* Fisik
* Non-Fisik

**Komunikasi Interpersonal** **(X1)**

* Percaya
* Suportif
* Terbuka

H1

H3

**Gambar 2.1**

**Konstelasi Penelitian**

Keterangan gambar :

Variabel Bebas: X1 = Komunikasi Interpersonal

Variabel Bebas: X2 = Lingkungan Kerja

Variabel Terikat: Y = Motivasi Kerja

= Arah Hubungan

* 1. **Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoritik, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H0: Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Ha: Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

1. Hipotesis 2

H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

1. Hipotesis 3

H0: Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Ha: Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam rangka penelitian mengenai pengaruh variabel bebas komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat motivasi kerja, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tersebut di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi yang berlokasi di Jalan Rawa Tembaga IV no 7, Margajaya, Bekasi, Jawa Barat.

Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang pembentukan Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. DISPORBUDPAR merupakan sebuah instansi pemerintah yang mengurusi permasalahan di bidang Pemuda, Keolahragaan, Kebudayaan serta Kepariwisataan. Instansi yang dibentuk resmi oleh pemerintah kota Bekasi ini bertugas dalam 5 bidang kerja, yaitu:

1. Bidang Pemuda

Dalam bidang ini DISPORBUDPAR mempunyai tugas untuk mengembangkan bakat-bakat yang dimiliki oleh para pemuda/pemudi terkhusus pemuda/pemudi yang berada di kota Bekasi. DISPORBUDPAR juga sebagai penyedia fasilitas untuk para pemuda/pemudi kota Bekasi untuk meyalurkan bakat-bakat yang tertanam dalam diri mereka, sehingga bakat mereka tersebut dapat tersalurkan dengan baik dan mendapatkan suatu hasil/manfaat yang positif dikemudian hari.

53

68

1. Bidang Olahraga

Pengelolaan fasilitas-fasilitas olahraga yang terdapat di kota Bekasi merupakan salah satu tugas utama DISPORBUDPAR bidang Olahraga. Selain itu fungsi DISPORBUDPAR pada bidang ini yaitu sebagai fasilitator atlet-atlet dari kota Bekasi yang ingin mengembangkan potensi mereka dalam berbagai bidang keolahragaan. DISPORBUDPAR menaungi atlet yang masih amatir hingga profesional yang berasal dari kota Bekasi.

1. Bidang Kebudayaan

Salah satu fungsi dasar dari DISPORBUDPAR dalam bidang kebudayaan adalah melestarikan kebudayaan yang dimiliki oleh kota Bekasi. Fungsi lainnya adalah mengelola budaya kota Bekasi yang telah diwariskan nenek moyang untuk dikembangkan dan disandingkan dengan kebudayaan dari berbagai kota lainnya ataupun kebudayaan baru yang terbentuk oleh masyarakat kota Bekasi dengan sendirinya. Selain itu tugas DISPORBUDPAR disini ialah sebagai penanggung jawab serta pemberi anggaran untuk segala kegiatan-kegiatan yang mengenai kebudayaan kota Bekasi. Salah satu kegiatan rutin Abang Mpok Kota Bekasi merupakan suatu contoh kegiatan rutin yang dilaksanakan dibawah naungan DISPORBUDPAR Kota Bekasi yang bekerja sama dengan Paguyuban Abang-Mpok Kota Bekasi.

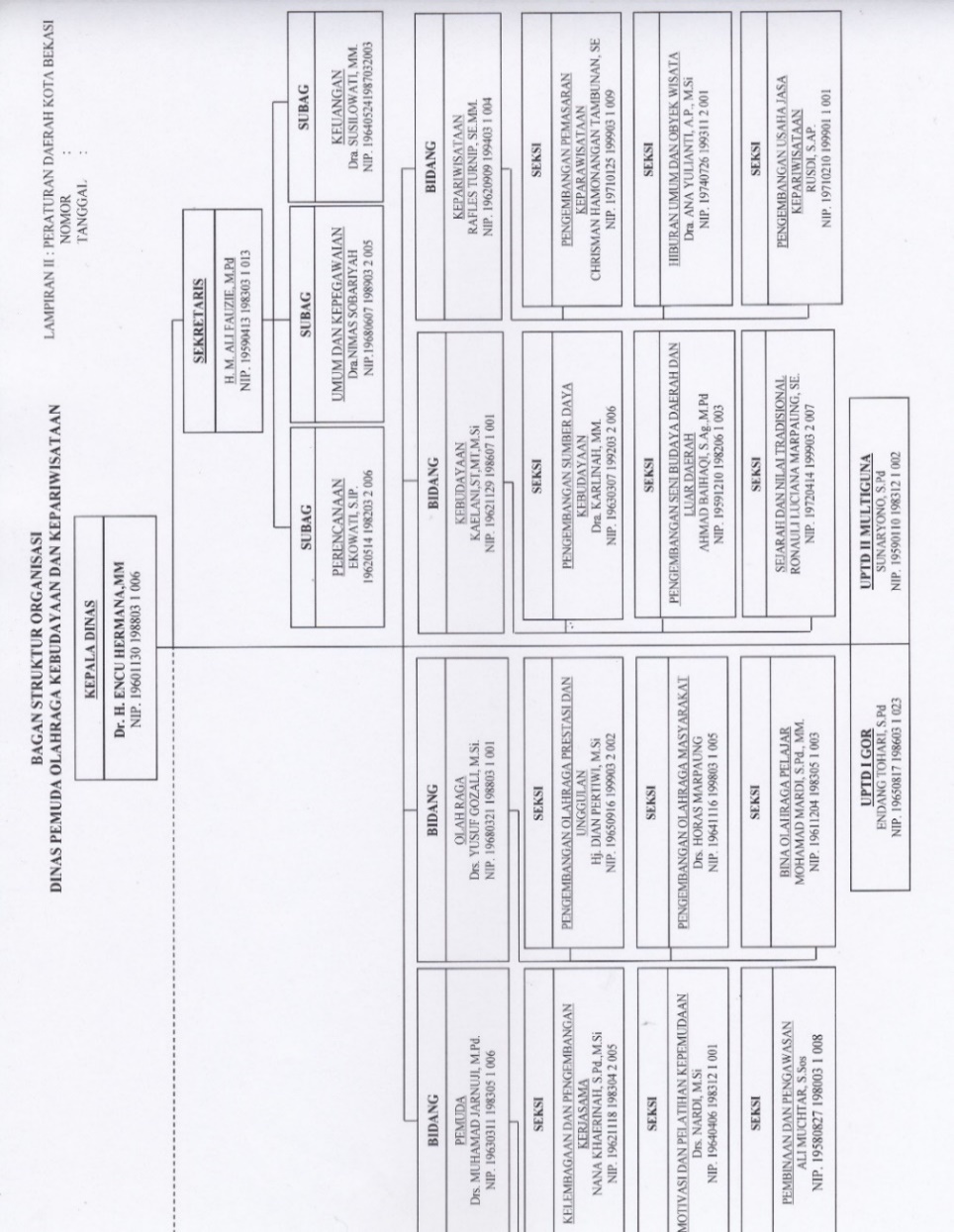
1. Bidang Kepariwisataan

Bidang Kepariwisataan merupakan bidang di dalam DISPORBUDPAR yang berfungsi sebagai promotor semua hal yang terkait pariwisata di kota Bekasi. Selain mengelola tempat-tempat tujuan wisata yang dimiliki kota Bekasi, bidang ini pun mempromosikan semua tempat-tempat pariwisata ataupun hal-hal yang mampu dijadikan bahan wisata di kota Bekasi. Dengan tugas-tugas seperti diatas, diharapkan kota Bekasi mampu menarik wisatawan lokal maupun interlokal untuk mengunjungi kota Bekasi yang nantinya akan menaikan tingkat pendapatan kota Bekasi dari bidang pariwisata.

1. Kesekretariatan

Bidang Kesekretariatan dibentuk untuk melengkapi bidang-bidang yang telah disebutkan diatas. Kesekretariatan bertugas untuk memberikan pelayanan administratif kepada semua satuan organisasi di lingkungan Dinas. Dalam kesekretariatan terdapat 3 sub bagian yang terdiri atas:

1. Sub Bagian Perencanaan, mempunyai tugas pokok mengumpulkan, mengolah, menganalisa data serta menyusun rencana dan membuat laporan Dinas;
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, urusan perlengkapan, urusan kepegawaian, informasi dan pengolahan data serta melaksanakan tugas lainnya;
3. Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana dan pertanggungjawaban anggaran serta mengelola administrasi keuangan.

****

**Gambar 3.1**

**Struktur Organisasi DISPORBUDPAR Kota Bekasi 2015**

Sumber: *Dokumen Sub-Bagian Umum & Kepegawaian DISPORBUDPAR Bekasi, 2015*

Gambar diatas menunjukan struktur organisasi Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tahun 2015. Maksud dan tujuan pembuatan struktur organisasi agar dapat memetakan tugas & fungsi dari masing-masing unit kerja, sehingga akan terciptanya suatu kerjasama antar unit kerja yang berjalan dengan baik.

Dikarenakan keterbatasan waktu penelitian yang tersedia, maka peneliti memutuskan bahwa ruang lingkup penelitian ini adalah staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi dengan jumlah staf sebanyak 66 orang. Karena diindikasikan terdapat masalah motivasi kerja yang dialami oleh Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Sedangkan waktu yang dilakukan untuk penyelesaian penelitian ini terhitung sejak bulan September 2016 - Januari 2017.

* 1. **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Menurut Sanusi, “penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun untuk memberikangambaran secara sistemastis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian”.[[67]](#footnote-67) Penelitian deskriptif fokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

Sedangkan penelitian *explanatory* yang diungkapkan oleh Misbahuddin & Hasan, “merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”.[[68]](#footnote-68) Penelitian *explanatory* dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Tujuan dari penelitian explanatif adalah menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan dan menghasilkan pola hubungan sebab akibat.[[69]](#footnote-69) Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pada staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Alat ukur (instrumen) yang digunakan untuk mengumpulkan data dari semua variabel yang diteliti diharapkan valid dan reliabel yaitu pada variabel Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Lingkungan Kerja menggunakan angket (kuesioner). Adapun tahapan penelitian diawali dengan pembuatan instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut dengan menggunakan metode statistik. Setelah mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, maka tahapan selanjutnya berupa penyebaran instrumen kepada sampel.

* 1. **Populasi dan Sampel** 
     1. **Populasi**

Populasi penelitian adalah seluruh staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi yang tersebar di Kesekretariatan, Bidang Pemuda, Bidang Olahraga, Bidang Kebudayaan, dan Bidang Kepariwisataan. Sesuai dengan data yang peneliti dapatkan dari dokumen Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, total keseluruhan pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi berjumlah 87 pegawai, dimana jumlah tersebut masih bercampur antara pegawai struktural dan non struktural.

Sehubungan dengan tujuan penelitian ini, maka peneliti hanya menggunakan populasi yang hanya terlingkup pada pegawai non struktural atau biasa juga dikenal dengan sebutan staf. Dari jumlah keseluruhan 87 pegawai akan terpecah kembali menjadi 21 pegawai struktural dan 66 pegawai non struktural. Maka dari hasil pemetaan tersebut, peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan pegawai non struktural berjumlah 66 pegawai sebagai populasi. Peneliti memutuskan menggunakan hanya pegawai non-struktural, dikarenakan peneliti ingin mendapatkan suatu populasi yang homogen sekaligus akibat adanya fokus permasalahan yang terjadi di lingkungan pegawai non-struktural.

* + 1. **Sensus**

Teknik pengambilan calon responden dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sensus yang dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan jumlah calon responden (sampel) sebesar 66 pegawai. Digunakannya metode sensus, dikarenakan jumlah calon responden yang tersedia kurang dari 100 dimana jumlah 66 pegawai tersebut dirasa peneliti masih kurang untuk dapat dijadikan sampel penelitian.

Maka dengan alasan agar penelitian ini menjadi penelitian yang berkualitas, peneliti menggunakan metode sensus untuk menetapkan calon responden (sampel) sebesar 66 pegawai. Seperti alasan yang dikemukakan oleh Ruslan ketika melakukan sensus, yaitu “peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi”.[[70]](#footnote-70)

* 1. **Metode Pengumpulan Data dan Kisi-Kisi Instrumen**

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti adalah digolongkan ke dalam dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk kemudian diisi oleh responden. Menurut Sugiyono, “kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.[[71]](#footnote-71) Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung. Wawancara bisa terstruktur dan tidak berstruktur. Sugiyono mengatakan, “wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan ketika peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh”.[[72]](#footnote-72) Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang direncanakan untuk ditanyakan kepada responden.

Sedangkan wawancara tidak berstruktur nmenurut Sugiyono adalah, “wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya”.[[73]](#footnote-73) Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peniliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[[74]](#footnote-74) Pertanyaan atau pernyataan tertutup adalah jenis pertanyaan yang memungkinkan jawabannya sudah ditemukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain.

Pertanyaan atau pernyataan terbuka adalah jenis pertanyaan atau pernyataan di mana kemungkinan jawabannya tidak ditentukan terlebih dahulu dan responden bebas memberikan jawaban. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan atau pernyataan tertutup. Instrumen atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan proses penyebaran kuesioner yang terdiri atas 3 (tiga) variabel sesuai dengan variabel penelitian yang dikembangkan peneliti berdasarkan teori-teori. Ketiga variabel tersebut adalah Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja.

1. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data yang bersumber dari Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, seperti data keterlambatan pegawai, jumlah pegawai, dan struktur organisasi.

* + 1. **Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**
       1. Motivasi Kerja

Definisi Konseptual

Motivasi kerja secara konseptual adalah upaya untuk melakukan pekerjaan agar tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah dorongan dan upaya kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi yang menunjukkan hasil pada organisasi yang bersangkutan dan berasal dari dalam (intrinsik) diri serta luar diri (ekstrinsik) seseorang tersebut.

Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Berdasarkan penjabaran mengenai dimensi dari motivasi kerja yang disampaikan oleh beberapa ahli, dinyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dimensi dan indikator yang dapat dijabarkan ke dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja**

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Butir |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Motivasi Kerja (Y)  Ulber Silalahi (2011), Wilson (2012), Sardiman (2011), Siagian (2008), dan Edy (2009) | Motivasi Intrinsik | Prestasi (*achievment*) | Interval | 1, 2 |
| Pengakuan *(recognition)* | 3, 4 |
| Pekerjaan itu sendiri *(work it self)* | 5, 6, 7 |
| Tanggung Jawab *(responsibiity)* | 8, 9 |
| Kemajuan atau Promosi (*advancement*) | 10, 11 |
| Motivasi Ekstrinsik | Kebijakan *(policy)* | Interval | 12, 13 |
| Hubungan dengan penyelia *(relationship with supervisor)* | 14, 15 |
| Kondisi kerja *(work conditions)* | 16, 17 |
| Gaji (*salary)* | 18, 19 |
| Status | 20, 21 |
| Keamanan kerja *(job security)* | 22, 23 |
| Hubungan dengan kelompok *(relationship with group)* | 24, 25 |
| Hubungan dengan subordinasi (*relationship with subordinates*) | 26, 27 |
| Kehidupan personal *(personal life)* | 28, 29 |

* + - 1. Komunikasi Interpersonal

1. Definisi Konseptual

Komunikasi interpersonal adalah kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan yang dilakukan individu kepada individu lainnya.

1. Definisi Operasional

Komunikasi interpersonal adalah kegiatan penyampaian dan penerimaan informasi dalam lingkungan organisasi dalam rangka memberikan pesan pada pelaksanaan tugas yang terungkap dari kepercayaan, dukungan atau suportif, serta keterbukaan.

1. Kisi-Kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan penjabaran mengenai dimensi dari komunikasi interpersonal yang disampaikan oleh beberapa ahli, dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai dimensi dan indikator yang dapat dijabarkan ke dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Butir |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Komunikasi Interpersonal (X1)  Rakhmat (2015), DeVito (2011) | Percaya (*trus*t) | Menerima | Interval | 1, 2 |
| Empati | 3, 4 |
| Kejujuran | 5, 6, 7 |
| Suportif (*supportivenes*s) | Deskripsi | Interval | 8, 9 |
| Orientasi Masalah | 10, 11 |
| Spontanitas | 12, 13 |
| Persamaan | 14, 15 |
| Profesionalisme | 16, 17, 18 |
| Terbuka *(Open-Mindedness)* | Saling Pengertian | Interval | 19, 20 |
| Saling Menghargai | 21, 22 |
| Mengembangkan Kualitas Komunikasi | 23, 24 |

**Kisi-Kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal**

* + - 1. Lingkungan Kerja

1. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di lingkungan tempat seseorang bekerja sehingga dapat mempengaruhi aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan menjalin hubungan antar sesama anggota kerja.

1. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja yang mempengaruhi aktivitas orang tersebut melaksanakan pekerjaan dan menjalin hubungan antar anggota organisasi dengan adanya dukungan: (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1. Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Berdasarkan penjabaran yang telah dibahas sebelumnya mengenai dimensi dari lingkungan kerja dan disampaikan oleh beberapa ahli, dinyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai dimensi dan indikator yang dapat dijabarkan ke dalam tabel 3.3 sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja**

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Butir |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Lingkungan Kerja (X2)  Sedarmayanti (2009),  Wursanto (2005),  Priansa & Garnida (2015) dan Moenir (2002) | Fisik | Luas Ruang Kerja | Interval | 1, 2 |
| Tata Ruang Kerja | 3, 4 |
| Sarana Kerja | 5, 6 |
| Prasarana Kerja | 7, 8 |
| Non Fisik | Rasa aman | Interval | 9, 10, 11 |
| Loyalitas pegawai | 12, 13 |
| Kepuasan pegawai | 14, 15, 16 |

* + 1. **Skala Pengukuran**

Skala pengukuran instrumen penelitian yang ada dapat dibedakan berdasarkan sifatnya maupun penggunaannya. Adapun pembagian skala pengukuran instrumen berdasarkan sifat adalah sebagai berikut:

1. Skala Nominal;
2. Skala Ordinal;
3. Skala Interval;
4. Skala Rasio.[[75]](#footnote-75)

Skala nominal yaitu skala yang diberikan pada objek/kategori yang sifatnya hanya sekedar label atau kode saja. Kemudian skala ordinal yaitu skala yang diberikan pada objek/kategori yang sifatnya menyatakan tingkat dengan jarak/rentang yang tidak harus sama. Selanjutnya, skala interval merupakan skala yang diberikan kepada objek/kategori yang sifatnya juga menyatakan tingkat dengan jarak/rentang yang harus sama, namun tidak terdapat titik nol absolut. Skala rasio, yaitu skala yang diberikan pada objek/kategori yang sifatnya menghimpun semua sifat dari ketiga skala lainnya dan dilengkapi dengan titik nol absolut dengan makna empiris.

Sedangkan berdasarkan penggunaannya, skala pengukuran dibedakan atas beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

(1) Skala *Likert*. Skala *likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. Variabel penelitian yang diukur dengan skala *likert* ini, dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak penyusunan item-item instrumen, bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item pertanyaan ini, memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai pada terendah (sangat negatif); (2) Skala Guttman, . . . dan seterusnya . . . ; dan (3) Skala Thurstone, . . . dan seterusnya . . .[[76]](#footnote-76)

Dalam penelitian yang peneliti lakukan nilai jawaban akan disediakan berbentuk skala berbobot dengan nilai satu sampai dengan lima. Skala pengukuran yang sesuai dengan jenis penelitian ini menggunakan skala berdasarkan sifatnya yaitu skala interval sedangkan untuk pengukuran jenjang interval digunakan skala rating likert. Penggunaan skala rating likert menurut Sekaran didasarkan pada kemampuan skala ini yang mampu menguji sikap dan perilaku serta seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.[[77]](#footnote-77)

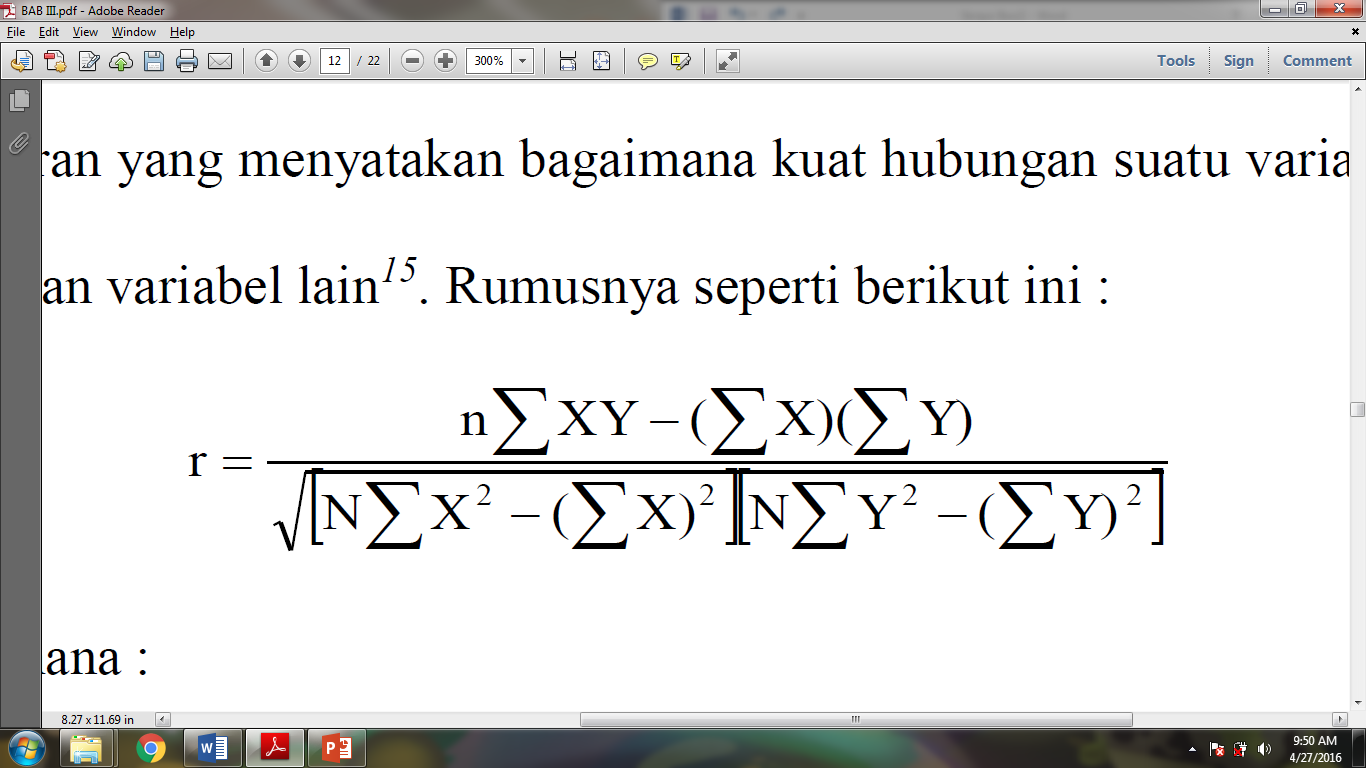
Pilihan jawaban yang tersedia di dalam instrumen ini adalah A= Sangat Tidak Setuju; B = Tidak Setuju; C = Kurang Setuju; D =Setuju; E = Sangat Tidak Setuju. Di dalam penghitungan data dasar dari responden akan dipengaruhi oleh pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Klasifikasi pernyataan yang ada di dalam kuesioner digolongkan ke dalam dua kelompok yaitu: (1) pernyataan ataupun pertanyaan positif penilaiannya adalah A = 1; B = 2; C = 3; D = 4; dan E = 5; (2) pernyataan atau pertanyaan negatif penilaiannya adalah A = 5; B = 4; C = 3; D = 2; dan E = 1.

* 1. **Teknik Analisis Data**
     1. **Uji Coba Instrumen**
        1. **Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen pengukuran yang digunakan, artinya mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrument kuesioner tersebut. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Noor, sebagai berikut:

mengukur validitas dapat dilakukan dengan menilai korelasi antar butir pertanyaan dengan total skor variabel, dan dikatakan valid jika terdapat korelasi positif, dan diharapkan nilai *Corrected Indicator-Total Correlation* (r) lebih besar dari besar r tabel.[[78]](#footnote-78)

Penelitian ini menetapkan jumlah sampel uji coba sebanyak 15 responden, dikarenakan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gay, “ukuran minimum sampel yang digunakan dalam penelitian deskriptif, minimal 10% dari populasi dan jika relatif kecil maka 20% dari populasi”.[[79]](#footnote-79) Merujuk pada pendapat Gay maka peneliti menggolongkan populasi penelitian ini merupakan populasi kecil sehingga untuk menguji validitas digunakan sampel 20% dari populasi penelitian sebesar 66 sehingga didapat 13,2 sampel dan kemudian peneliti bulatkan menjadi 15 sampel uji.

 Pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Rumusnya seperti berikut ini:

Di mana:

r = koefisien korelasi *pearson*

X = skor butir

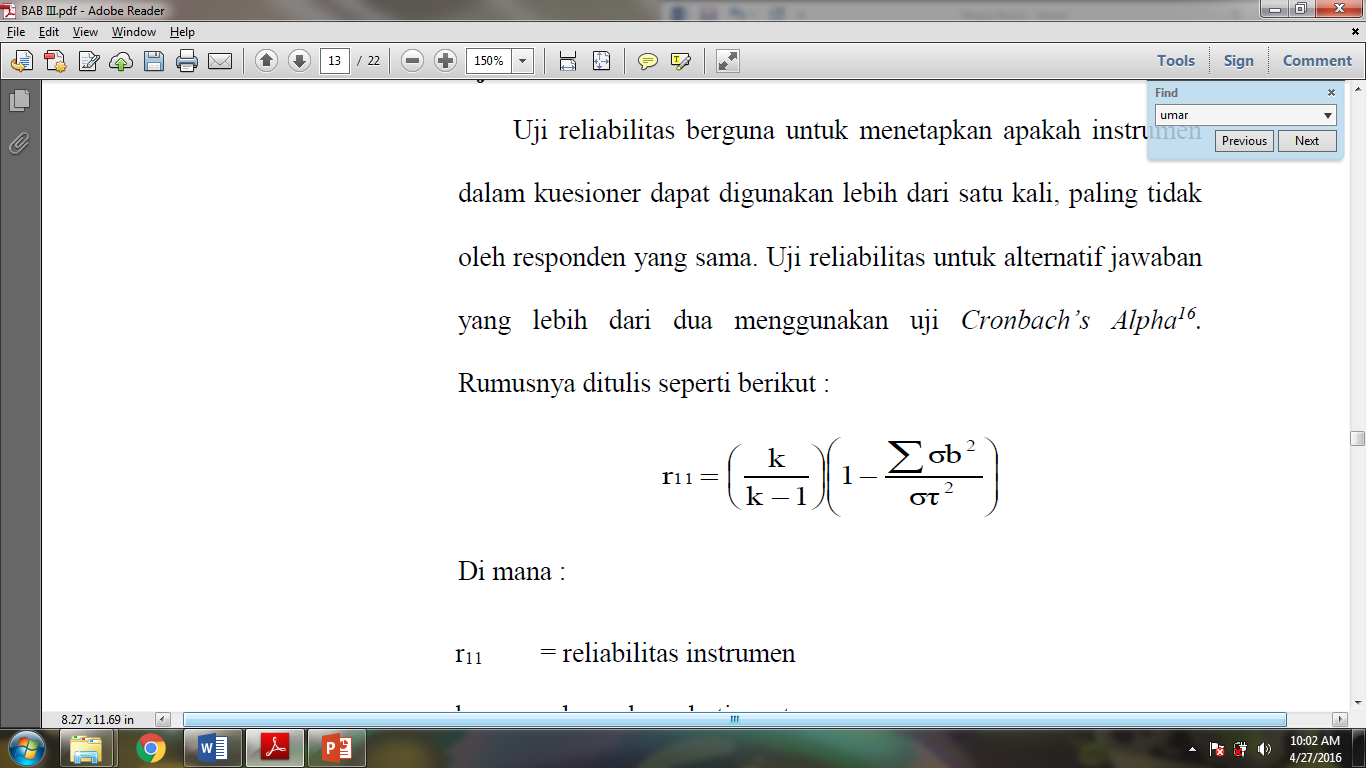
Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

* + - 1. **Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Uma Sekaran mengatakan bahwa, “*the reliability of a measure is an indication of the stability and consistency with which the instrument measures the concept and help to assess the goodness of a measure*.”[[80]](#footnote-80) Menurut pandangan Sekaran, pengukuran reliabilitas dapat mengindikasikan stabilitas dan konsistensi instrument untuk mengukur sebuah konsep dan membantu menilai manfaat yang diperoleh dari suatu pengukuran. Reliabilitas memusatkan pada masalah konsistensi sedangkan validitas memperhatikan masalah ketepatan. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang cenderung tidak berbeda.

Penelitian ini menetapkan jumlah sampel uji coba sebanyak 15 responden, dikarenakan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gay, “ukuran minimum sampel yang digunakan dalam penelitian deskriptif, minimal 10% dari populasi dan jika relatif kecil maka 20% dari populasi”[[81]](#footnote-81). Merujuk pada pendapat Gay maka peneliti menggolongkan populasi penelitian ini merupakan populasi kecil sehingga untuk menguji validitas digunakan sampel 20% dari populasi penelitian sebesar 66 sehingga didapat 13,2 sampel dan kemudian peneliti bulatkan menjadi 15 sampel uji.

 Selanjutnya, pengujian reliabilitas diuji menggunakan uji *Alpha* *Cronbach*, karena datanya menggunakan skala Likert dengan nilai 1-5. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60.[[82]](#footnote-82) Rumusnya ditulis seperti berikut:

Di mana:

r11 = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyan

σ*t2* = jumlah varians total

σ*b* 2 = jumlah varians butir

Terdapat beberapa kriteria untuk menentukkan instrumen reliabel atau tidak, yaitu:

1. Jika nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,6 maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach’s Alpha* < 0,6 maka instrumen tidak reliabel.
   * 1. **Analisis Deskriptif**

Dalam mengolah dan menganalisa data penelitian yang akan dikumpulkan, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik deskriptif. Menurut Sugiyono, “penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat menggambarkan suatu fenomena, peristiwa, gejala, baik menggunakan data kuantitatif maupun kualitatif”.[[83]](#footnote-83)Teknik tersebut, untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran serta pengujian hipotesis. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram, ukuran sentral meliputi mean, median, dan modul, sedangkan ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku *(standard deviation).*

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 66 staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Untuk menentukan skoring kriteria menggunakan rumus sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Bobot Skor Kriteria Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Skor** | **Komunikasi Interpersonal** | **Lingkungan Kerja** | **Motivasi Kerja** |
| 1% - 25 % | Kurang Efektif | Kurang Memadai | Rendah |
| 26% - 50% | Cukup Efektif | Cukup Memadai | Cukup Tinggi |
| 51% - 75% | Efektif | Memadai | Tinggi |
| 76% - 100% | Sangat Efektif | Sangat Memadai | Sangat Tinggi |

Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

* + 1. **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya peneliti akan menjabarkan dari masing-masing pengujian tersebut:

* + - 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Hal ini seperti yang dimaksudkan oleh Noor yang mengatakan, “uji normalitas berguna untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal”.[[84]](#footnote-84) Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov- Smirnov.*

Hipotesis yang diajukan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

H0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian adalah jika nilai *asymp.Sig* < 0,05,maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya distribusi normalitas galat taksiran regresi adalah tidak normal, sebaliknya jika nilai *asymp.Sig* > 0,05, H0 diterima dan Ha ditolak, artinyadistribusi normalitas galat taksiran regresi normal.

* + - 1. **Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Noor pun mengatakan, “linear adalah keadaan dimana hubungan antara variabel independen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam *range* variabel independen terntentu”.[[85]](#footnote-85)

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada *IBM SPSS Statistic* dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *(Linearity)* kurang dari 0,05. Begitupun sebaliknya, apabila signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel tersebut tidak linear.

* + - 1. **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yang kuat atau tinggi. Mengukur multikoliniearitas seperti juga yang dikatakan oleh Noor, “dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas”.[[86]](#footnote-86) Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus:

VIF = 1 / (1-R2)

* + - 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman’s Rho*, Sanusi berpendapat, “yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandarized residual*) dengan masing-masing variabel independen dimana jika dalam signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah pada heteroskedastisitas”.[[87]](#footnote-87)

* + 1. **Analisis Regresi**
       1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Adanya penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada[[88]](#footnote-88). Bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagain berikut:

**Y = α + b1X1 + b2X2 + ... + bkXk**

keterangan:

Y = variabel terikat (Motivasi Kerja)

a = konstanta

α, b1, b2 = koefisien regresi linear berganda

X1 = variabel bebas pertama (Komunikasi Interpersonal)

X2 = variabel bebas kedua (Lingkungan Kerja)

* + - 1. **Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Untuk melakukan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

Thitung = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Keputusan:

1. Jika thitung> ttabel maka H0 ditolak dan Ha diterima.

2. Jika thitung< ttabel maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Sebelum melakukan uji, peneliti merumuskan hipotesis yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H0: Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

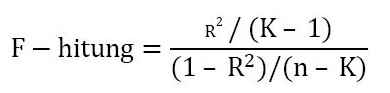
Ha: Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

1. Hipotesis 2

H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

* + - 1. **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

****Seperti yang dikatakan oleh Ghozali, “uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat”.[[89]](#footnote-89) Sanusi pun mengatakan, “uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut juga dengan uji model”.[[90]](#footnote-90) Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Nilai Fhitung dicari dengan rumus:

Di mana:

R2: Koefisien determinasi

n: Jumlah anggota sampel

k: Jumlah variabel independen

Kemudian untuk hipotesis yang akan diuji yaitu:

H0: Komunikasi interpesonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Ha: Komunikasi interpesonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

1. H0 diterima jika Fhitung< Ftabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

2. H0 ditolak jika Fhitung> Ftabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

* + - 1. **Analisis Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi sering pula disebut koefisien determinasi majemuk. Seperti yang dikatakan oleh Sanusi, “analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat”.[[91]](#footnote-91) Koefisien determinasi sering pula disebut koefisien determinasi majemuk yang digunakan untuk menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

Di mana:

R2 = Koefisien determinasi

Ryx1 =Korelasi sederhana antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja

Ryx2 = Korelasi sederhana antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja

rx1x2= Korelasi sederhana antara Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Nilai R2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas (Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (Motivasi Kerja).

Nilai R2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas (Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (Motivasi Kerja).

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Deskripsi Data**

Objek penelitian adalah Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi yang tersebar di Kesekretariatan, Bidang Pemuda, Bidang Olahraga, Bidang Kebudayaan, dan Bidang Kepariwisataan. Pada penelitian ini menggunakan sampel pegawai non struktural berjumlah 66 pegawai. Berdasarkan jumlah pegawai non struktural, selanjutnya dideskripsikan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran karakteristik responden tentang Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Kisaran Usia, Golongan/Pangkat, dan Bidang yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini.

* + 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambaran karakteristik responden penelitian menurut jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 41 | 62.1 | 62.1 | 62.1 |
| Perempuan | 25 | 37.9 | 37.9 | 100.0 |
| Total | 66 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

79

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terungkap bahwa dari 41 (62,1%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 25 (37,9%) berjenis kelamin perempuan. Masalah gender tidak menjadi persoalan dalam memandang suatu permasalahan secara obyektif di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut jenis kelamin ditunjukkan pada grafik pie di bawah ini.

**Gambar 4.1**

**Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin**

Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

* + 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Gambaran karakteristik responden penelitian menurut pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SLTA/Sederajat | 22 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Sarjana Muda (D3) | 17 | 25.8 | 25.8 | 59.1 |
| Sarjana (S1) | 18 | 27.3 | 27.3 | 86.4 |
| Pascasarjana | 9 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| Total | 66 | 100.0 | 100.0 |  |

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan mayoritas 22 (33,3%) responden dari jumlah responden penelitian berlatar belakang pendidikan SLTA/Sederajat, kemudian 17 (25,8%) responden berlatar belakang pendidikan Sarjana Muda (D3), 18 (27,3%) responden berlatar belakang pendidikan tinggi Sarjana (S1) dan 9 (13,6%) responden memiliki pendidikan terkahir Pascasarjana. Dengan demikian pernyataan yang diajukan untuk menggali masalah sebagai objek penelitian tertuju kepada para pihak yang layak dianggap mampu merepresentasikan objek penelitian secara kritis dan objektif.

Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut pendidikan terakhir ditunjukkan pada grafik *pie chart* di bawah ini.

**Gambar 4.2**

**Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Sumber: *Data Diolah Peneliti, 2017*

* + 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Kisaran Usia**

Gambaran karakteristik responden penelitian menurut Kisaran Usia disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Kisaran Usia**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 25 - 29 Tahun | 24 | 36.4 | 36.4 | 36.4 |
| 30 - 34 Tahun | 18 | 27.3 | 27.3 | 63.6 |
| ≥ 35 Tahun | 24 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| Total | 66 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, sejumlah 24 (36,4%) responden termasuk dalam kelompok usia 25 sampai 29 tahun, kemudian 18 (27,3%) responden berusia 30 sampai 34 tahun dan kelompok usia ≥ 35 tahun terdapat 24 (36,4%) responden. Kelompok umur ini dapat dianggap sebagai para pihak yang tengah memasuki masa produktivitas kerja yang cukup tinggi serta cukup memahami masalah-masalah komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut kisaran usia ditunjukkan pada grafik *pie chart* di bawah ini.

**Gambar 4.3**

**Identitas Responden Menurut Kisaran Usia**

Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

* + 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

Untuk gambaran karakteristik responden penelitian menurut golongan disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Golongan IV | 7 | 10.6 | 10.6 | 10.6 |
| Golongan III | 26 | 39.4 | 39.4 | 50.0 |
| Golongan II | 28 | 42.4 | 42.4 | 92.4 |
| Golongan I | 5 | 7.6 | 7.6 | 100.0 |
| Total | 66 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan responden golongan IV yang berjumlah 7 (10,6%), kemudian golongan III terdapat 26 (39,4%) responden, selanjutnya terdapat 28 (42,4%) responden golongan II dan responden golongan I yang berjumlah 5 (7,6%). Data tersebut diatas menunjukkan pegawai yang diasumsikan lebih memahami permasalahan di lingkungan Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi dan lebih memahami teknis pekerjaan. Dengan demikian pertanyaan penelitian dapat dianggap telah sampai kepada para pihak yang layak untuk merepresentasikan masalah-masalah yang dijadikan obyek penelitian.

Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut golongan pegawai ditunjukkan pada grafik *pie chart* di bawah ini:

Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

**Gambar 4.4**

**Identitas Responden Menurut Golongan Pegawai**

* + 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang**

Gambaran karakteristik responden penelitian menurut bidang disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Bidang Pemuda | 14 | 21.2 | 21.2 | 21.2 |
| Bidang Olahraga | 19 | 28.8 | 28.8 | 50.0 |
| Bidang Kebudayaan | 11 | 16.7 | 16.7 | 66.7 |
| Bidang Kepariwisataan | 14 | 21.2 | 21.2 | 87.9 |
| Bidang Kesekretariatan | 8 | 12.1 | 12.1 | 100.0 |
| Total | 66 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bidang pemuda terdapat 14 (21,2%) responden kemudian, sebagai mayoritas responden bekerja pada bidang olahraga yang berjumlah 19 (28,8%) responden, bidang kebudayaan terdapat 11 (16,7%) responden, selanjutnya bidang kepariwisataan terdapat 14 (21,2%) responden, dan bidang kesekretariatan terdapat 8 (12,1%) responden. Dapat disimpulkan kuesioner penelitian dapat dianggap telah merata dibagikan dan telah sampai kepada para pihak yang layak untuk merepresentasikan masalah-masalah yang menjadi obyek penelitian.

Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut bidang kerja dalam organisasi ditunjukkan pada grafik *pie chart* di bawah ini:

**Gambar 4.5**

**Identitas Responden Menurut Bidang Kerja**

Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

* 1. **Hasil Pengujian Instrumen**

Jumlah kuesioner yang disebar untuk melakukan uji instrumen adalah sebanyak 15, sesuai dengan syarat minimum uji instrumen penelitian yang dikemukakan oleh Gay[[92]](#footnote-92) dengan golongan populasi kecil yaitu pengambilan sampel uji instrumen berasal dari 20% populasi.

* + 1. **Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Instrumen penelitian variabel motivasi kerja terdiri dari 29 butir kuesioner, diujikan kepada 15 responden, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja**

| No. Butir | rhitung | rtabel | Ket. |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 0.598 | 0.514 | Valid |
| 2 | 0.649 | 0.514 | Valid |
| 3 | 0.589 | 0.514 | Valid |
| 4 | 0.581 | 0.514 | Valid |
| 5 | 0.633 | 0.514 | Valid |
| 6 | 0.558 | 0.514 | Valid |
| **7** | **0.303** | **0.514** | **Drop** |
| 8 | 0.604 | 0.514 | Valid |
| 9 | 0.529 | 0.514 | Valid |
| 10 | 0.611 | 0.514 | Valid |
| 11 | 0.695 | 0.514 | Valid |
| 12 | 0.642 | 0.514 | Valid |
| 13 | 0.707 | 0.514 | Valid |
| 14 | 0.710 | 0.514 | Valid |
| 15 | 0.672 | 0.514 | Valid |
| 16 | 0.654 | 0.514 | Valid |
| 17 | 0.628 | 0.514 | Valid |
| 18 | 0.574 | 0.514 | Valid |
| 19 | 0.631 | 0.514 | Valid |
| 20 | 0.568 | 0.514 | Valid |
| 21 | 0.617 | 0.514 | Valid |
| 22 | 0.581 | 0.514 | Valid |
| 23 | 0.605 | 0.514 | Valid |
| 24 | 0.667 | 0.514 | Valid |
| **25** | **0.065** | **0.514** | **Drop** |
| **26** | **0.284** | **0.514** | **Drop** |
| 27 | 0.593 | 0.514 | Valid |
| 28 | 0.554 | 0.514 | Valid |
| 29 | 0.682 | 0.514 | Valid |

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas instrumen motivasi kerja, diketahui dari 29 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid karena lebih kecil dari r tabel sebesar 0,514, yaitu butir pernyataan nomor 7, 25 dan 26. Butir pernyataan yang tidak valid ini dibuang (didrop) atau tidak digunakan sebagai alat pengumpul data. Dengan demikian jumlah butir yang valid dan digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian sebanyak 26 butir pernyataan.

* + 1. **Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal**

Instrumen penelitian variabel komunikasi interpersonal terdiri dari 24 butir kuesioner, diuji cobakan kepada 15 responden, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal**

| No. Butir | rhitung | rtabel | Ket. |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 0.879 | 0.514 | Valid |
| 2 | 0.714 | 0.514 | Valid |
| 3 | 0.618 | 0.514 | Valid |
| 4 | 0.542 | 0.514 | Valid |
| 5 | 0.767 | 0.514 | Valid |
| 6 | 0.738 | 0.514 | Valid |
| **7** | 0.735 | 0.514 | Valid |
| 8 | 0.667 | 0.514 | Valid |
| 9 | 0.741 | 0.514 | Valid |
| 10 | 0.775 | 0.514 | Valid |
| 11 | 0.875 | 0.514 | Valid |
| 12 | 0.736 | 0.514 | Valid |
| 13 | 0.536 | 0.514 | Valid |
| 14 | 0.763 | 0.514 | Valid |
| 15 | 0.816 | 0.514 | Valid |
| **16** | **0.253** | **0.514** | **Drop** |
| 17 | 0.771 | 0.514 | Valid |
| 18 | 0.823 | 0.514 | Valid |
| 19 | 0.732 | 0.514 | Valid |
| 20 | 0.766 | 0.514 | Valid |
| 21 | 0.684 | 0.514 | Valid |
| 22 | 0.805 | 0.514 | Valid |
| 23 | 0.675 | 0.514 | Valid |
| 24 | 0.788 | 0.514 | Valid |

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas instrumen komunikasi interpersonal, diketahui dari 24 butir pernyataan terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid karena lebih kecil dari r tabel sebesar 0,514, yaitu butir pernyataan nomor 16. Butir pernyataan yang tidak valid ini dibuang (didrop) atau tidak digunakan sebagai alat pengumpul data. Dengan demikian jumlah butir yang valid dan digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian sebanyak 23 butir pernyataan.

* + 1. **Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Instrumen penelitian variabel lingkungan kerja terdiri dari 16 butir kuesioner, diuji cobakan kepada 15 responden, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja**

| No. Butir | rhitung | rtabel | Ket. |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 0.522 | 0.514 | Valid |
| 2 | 0.695 | 0.514 | Valid |
| 3 | 0.699 | 0.514 | Valid |
| 4 | 0.803 | 0.514 | Valid |
| 5 | 0.672 | 0.514 | Valid |
| 6 | 0.579 | 0.514 | Valid |
| **7** | 0.821 | 0.514 | Valid |
| 8 | 0.706 | 0.514 | Valid |
| 9 | 0.553 | 0.514 | Valid |
| **10** | **-0.075** | **0.514** | **Drop** |
| 11 | 0.817 | 0.514 | Valid |
| 12 | 0.587 | 0.514 | Valid |
| 13 | 0.651 | 0.514 | Valid |
| 14 | 0.525 | 0.514 | Valid |
| 15 | 0.739 | 0.514 | Valid |
| **16** | **0.407** | **0.514** | **Drop** |

Sumbe*r*: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas instrumen lingkungan kerja, diketahui dari 16 butir pernyataan terdapat dua butir pernyataan yang tidak valid karena lebih kecil dari r tabel sebesar 0,514, yaitu butir pernyataan nomor 10 dan 16. Butir pernyataan yang tidak valid ini dibuang (didrop) atau tidak digunakan sebagai alat pengumpul data. Dengan demikian jumlah butir yang valid dan digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian sebanyak 14 butir pernyataan.

* + 1. **Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.9**

**Hasil Reliabilitas Instrumen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Reliability Statistics* | | | | | |
| No | Variabel | *N of Items* | *Cronbach's Alpha* | *Cut off* | Keputusan |
| 1 | Motivasi Kerja (Y) | 29 | 0,921 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Komunikasi Interpersonal (X1) | 24 | 0,955 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Lingkungan Kerja (X2) | 16 | 0,872 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Nilai reliabilitas instrumen yang diperoleh variabel motivasi kerja sebesar 0,921. komunikasi interpersonal sebesar 0,955 dan lingkungan kerja sebesar 0,872. Karena koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* lebih besar dari angka penguji 0,60, maka hasil pengujian reliabilitas instrumen motivasi kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja dapat dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan untuk mengukur masing-masing variabelnya.

* 1. **Analisis Deskripsi Data**

Hasil analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang meliputi variabel motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja. Hasil analisis akan memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada 66 Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Jumlah pernyataan kuesioner secara keseluruhan adalah 63 butir pernyataan dimana untuk variabel komunikasi interpersonal sebanyak 26 butir, variabel komunikasi interpersonal sebanyak 23 butir dan variabel lingkungan kerja sebanyak 14 butir. Pilihan jawaban yang tersedia di dalam instrumen ini adalah A= Sangat Tidak Setuju; B = Tidak Setuju; C = Kurang Setuju; D =Setuju; E = Sangat Tidak Setuju. Di dalam perhitungan data dasar dari responden akan dipengaruhi oleh pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Klasifikasi pernyataan yang ada di dalam kuesioner digolongkan ke dalam dua kelompok yaitu: (1) pernyataan ataupun pertanyaan positif penilaiannya adalah A = 1; B = 2; C = 3; D = 4; dan E = 5; (2) pernyataan atau pertanyaan negatif penilaiannya adalah A = 5; B = 4; C = 3; D = 2; dan E = 1.

* + 1. **Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (Y)**

Instrumen Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini diukur melalui dua dimensi, yaitu dimensi Motivasi Intrinsik diukur melalui butir pernyataan nomor 1-10, dan dimensi Motivasi Ekstrinsik diukur melalui butir pernyataan nomor 11-26. Setelah mendapatkan jawaban dari 66 responden yang berupa skor, maka dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Deskripsi Data Motivasi Kerja**

| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Motivasi Intrinsik | | | | | | |
| 1 | Saya tertantang untuk berprestasi di lingkungan tempat saya bekerja | 3 | 21 | 32 | 7 | 3 |
| 4.5% | 31.8% | 48.5% | 10.6% | 4.5% |
| 2 | Saya mampu bersaing dengan pegawai lain dalam mengejar prestasi yang lebih baik | 3 | 35 | 14 | 4 | 10 |
| 4.5% | 53.0% | 21.2% | 6.1% | 15.2% |
| 3 | Saya memerlukan sebuah pengakuan atas hasil kerja yang saya lakukan | 1 | 6 | 47 | 8 | 4 |
| 1.5% | 9.1% | 71.2% | 12.1% | 6.1% |
| 4 | Atasan langsung di kantor akan menghargai hasil pekerjaan yang telah saya hasilkan | 5 | 33 | 21 | 5 | 2 |
| 7.6% | 50.0% | 31.8% | 7.6% | 3.0% |
| 5 | Jenis pekerjaan yang saya kerjakan saat ini dapat mendorong diri saya | 21 | 9 | 5 | 19 | 12 |
| 31.8% | 13.6% | 7.6% | 28.8% | 18.2% |
| 6 | Pekerjaan yang dikerjakan saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya | 1 | 9 | 20 | 34 | 2 |
| 1.5% | 13.6% | 30.3% | 51.5% | 3.0% |
| 7 | Tanggung jawab yang dibebankan atas pekerjaan saya mampu mendorong saya untuk bekerja lebih baik | 8 | 26 | 20 | 9 | 3 |
| 12.1% | 39.4% | 30.3% | 13.6% | 4.5% |
| 8 | Kewenangan yang diberikan oleh atasan langsung dapat membuat saya lebih berprestasi | 0 | 32 | 13 | 18 | 3 |
| 0.0% | 48.5% | 19.7% | 27.3% | 4.5% |
| 9 | Peluang promosi jabatan yang tersedia mampu meningkatkan usaha keras saya dalam bekerja | 0 | 20 | 22 | 15 | 9 |
| 0.0% | 30.3% | 33.3% | 22.7% | 13.6% |
| 10 | Dengan adanya sistem lelang jabatan yang kosong diyakini akan dapat memacu semangat kerja saya | 3 | 19 | 22 | 15 | 7 |
| 4.5% | 28.8% | 33.3% | 22.7% | 10.6% |
| Persentase Motivasi Intrinsik | | 6.8% | 31.8% | 32.7% | 20.3% | 8.3% |
|  | |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| Motivasi Ekstrinsik | | | | | | |
| 11 | Kebijakan pimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja sehari-hari saya | 8 | 23 | 10 | 24 | 1 |
| 12.1% | 34.8% | 15.2% | 36.4% | 1.5% |
| 12 | Kebijakan organisasi dapat merangsang, namun sebaliknya juga dapat melemahkan aktivitas kerja | 2 | 35 | 14 | 13 | 2 |
| 3.0% | 53.0% | 21.2% | 19.7% | 3.0% |
| 13 | Hubungan emosional saya dengan atasan dapat dijadikan stimulus dalam menyelesaikan pekerjaan | 5 | 21 | 20 | 20 | 0 |
| 7.6% | 31.8% | 30.3% | 30.3% | 0.0% |
| 14 | Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan unit kerja lain di luar kantor, akan menjadi daya dorong dalam berprestasi | 3 | 17 | 34 | 12 | 0 |
| 4.5% | 25.8% | 51.5% | 18.2% | 0.0% |
| 15 | Jaminan kesehatan yang saya peroleh dapat meningkatkan semangat dalam bekerja | 4 | 16 | 27 | 17 | 2 |
| 6.1% | 24.2% | 40.9% | 25.8% | 3.0% |
| 16 | Jaminan keamanan dan keselamatan yang saya peroleh dari unit kerja dapat meningkatkan tekad dalam bekerja | 2 | 38 | 12 | 11 | 3 |
| 3.0% | 57.6% | 18.2% | 16.7% | 4.5% |
| 17 | Besarnya gaji yang diterima akan menjadi stimulus dalam setiap penyelesaian pekerjaan saya | 2 | 24 | 27 | 7 | 6 |
| 3.0% | 36.4% | 40.9% | 10.6% | 9.1% |
| 18 | Besarnya pendapatan di luar gaji (insentif, tunjangan kinerja, dan honor lainnya) yang saya diterima dapat menjadi perangsang dalam menyelesaikan pekerjaan | 1 | 21 | 12 | 24 | 8 |
| 1.5% | 31.8% | 18.2% | 36.4% | 12.1% |
| 19 | Status kepegawaian (CPNS, PNS, Honorer, dan Kontrak) yang saya miliki dapat menjadi stimulus dalam menyelesaikan pekerjaan | 0 | 28 | 38 | 0 | 0 |
| 0.0% | 42.4% | 57.6% | 0.0% | 0.0% |
| 20 | Status keluarga (kawin, belum kawin, janda, duda, dan pisah ranjang) saat ini berpengaruh pada hasil kerja saya | 4 | 19 | 23 | 17 | 3 |
| 6.1% | 28.8% | 34.8% | 25.8% | 4.5% |
| 21 | Bekerja di lingkungan pemerintahan dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman | 9 | 43 | 7 | 7 | 0 |
| 13.6% | 65.2% | 10.6% | 10.6% | 0.0% |
| 22 | Apabila bekerja di lingkungan swasta yang berbadan hukum dengan gaji tinggi akan menjadi perangsang dalam bekerja | 6 | 31 | 24 | 5 | 0 |
| 9.1% | 47.0% | 36.4% | 7.6% | 0.0% |
| 23 | Suatu waktu dalam penyelesaian pekerjaan saya memerlukan koordinasi dengan kelompok kerja lain | 7 | 38 | 6 | 15 | 0 |
| 10.6% | 57.6% | 9.1% | 22.7% | 0.0% |
| 24 | Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mampu membina hubungan baik dengan unit kerja lain yang lebih kecil | 7 | 30 | 23 | 6 | 0 |
| 10.6% | 45.5% | 34.8% | 9.1% | 0.0% |
| 25 | Latar belakang kehidupan pribadi (keluarga harmonis, yatim, piatu, dan yatim piatu) yang dialami akan berpengaruh pada semangat juang dalam bekerja | 18 | 18 | 18 | 12 | 0 |
| 27.3% | 27.3% | 27.3% | 18.2% | 0.0% |
| 26 | Kondisi keluarga yang ditinggalkan di rumah, bisa menambah tekad bekerja di unit kerja saya | 6 | 40 | 3 | 17 | 0 |
| 9.1% | 60.6% | 4.5% | 25.8% | 0.0% |
| Persentase Motivasi Ekstrinsik | | 8.0% | 41.9% | 28.2% | 19.6% | 2.4% |
| Persentase Motivasi Kerja | | 7.4% | 36.8% | 30.5% | 20.0% | 5.4% |

Dilihat dari tabel 4.10 pada dimensi pertama adalah motivasi intrinsik. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6,8%, tidak setuju sebesar 31,8%, yang menjawab kurang setuju sebesar 32,7%, lalu setuju sebesar 20,3%, dan sangat setuju sebesar 8,3%. Hal ini menunjukkan motivasi intrinsik Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi dinilai kurang baik dilihat dari persentase pegawai yang jawabannya cenderung ke tidak setuju dimana persentase responden pada tidak setuju mencapai 31,8%, sedangkan persentase sangat setuju hanya 8,3%. Staf dirasa masih belum mempunyai keinginan kuat untuk membangun daya juang dari dalam diri untuk menjalankan tugas & fungsi sebagai pegawai.

Hal ini terlihat pada hasil analisis deskriptif dimana nilai indikator prestasi dengan nilai tertinggi sebesar 53,0% pada poin tidak setuju, yaitu “Saya mampu bersaing dengan pegawai lain dalam mengejar prestasi yang lebih baik”. Ini berarti kurang adanya kemauan dalam diri Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi untuk selalu unggul dalam prestasi.

Dimensi kedua yaitu motivasi ekstrinsik. Jawaban dari responden sebesar 18,0% pada sangat tidak setuju, sebesar 41,9% tidak setuju, sebesar 28,2%, menjawab kurang setuju, lalu 19,6% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 2,4%. Maka dapat disimpulkan kembali pegawai cenderung memiliki motivasi ekstrinsik yang kurang baik di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Motivasi yang berasal dari faktor-faktor diluar diri para Staf dirasa belum mampu memacu mereka untuk lebih memanfaatkan kompetensi diri yang mereka miliki, sehingga pengembangan kompetensi diri dirasa akan berjalan lambat.

Hal ini terlihat pada hasil analisis deskriptif dimana nilai indikator rasa aman dengan nilai tertinggi sebesar 65,2% pada poin tidak setuju, yaitu “Bekerja di lingkungan pemerintahan dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman”. Responden menjawab poin pernyataan tersebut dengan tidak setuju dikarenakan responden khawatir posisi/jabatan pekerjaan yang dimiliki saat ini akan mudah digantikan dengan pegawai baru yang lebih berkompetensi dari dirinya.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 36,8%, selanjutnya kurang setuju sebesar 30,5%, setuju sebesar 20,0%, diikuti dengan, sangat tidak setuju sebesar 7,4% dan terakhir sangat setuju sebesar 5,4%. Dari hasil keseluruhan ini dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban setuju 20,0%. Jika dilihat berdasarkan bobot skoring, 20,0% dapat dikategorikan motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi termasuk ke dalam kategori Rendah.

Penyebab motivasi kerja termasuk dalam kategori Rendah, dapat diketahui dari dimensi motivasi intrinsik yaitu pada indikator prestasi. Indikator prestasi dapat mencerminkan bagaimana Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum mempunyai keinginan untuk menciptakan prestasi yang unggul dari rekan kerja lainnya. Kemudian dapat diketahui dari dimensi motivasi ekstrinsik yaitu pada indikator rasa aman. Indikator rasa aman dapat mencerminkan bahwa Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi khawatir posisi/jabatan pekerjaan yang dimiliki saat ini akan mudah digantikan dengan pegawai baru yang lebih berkompetensi dari dirinya.

* + 1. **Analisis Deskriptif Komunikasi Interpersonal (X1)**

Instrumen Komunikasi interpersonal yang digunakan dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi, yaitu dimensi percaya (*trust*) diukur melalui butir pernyataan nomor 1-7, dimensi suportif (*supportivenes*s) diukur melalui butir pernyataan nomor 8-17 dan dimensi terbuka *(Open-Mindedness)* diukur melalui butir pernyataan nomor 18-23. Setelah mendapatkan hasil jawaban dari 66 responden yang berupa skor, maka dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal**

| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Percaya (*trust*) | | | | | | |
| 1 | Saya perlu merespon positif terhadap berita-berita yang disampaikan oleh orang lain | 8 | 29 | 19 | 10 | 0 |
| 12.1% | 43.9% | 28.8% | 15.2% | 0.0% |
| 2 | Saya berusaha menanggapi dengan baik, walaupun informasi tersebut sebenarnya kurang sesuai dengan kepribadian saya | 2 | 23 | 26 | 11 | 4 |
| 3.0% | 34.8% | 39.4% | 16.7% | 6.1% |
| 3 | Saya termasukgolongan orang-orang yang mempunyai tingkat solidaritas yang tinggi | 0 | 5 | 35 | 21 | 5 |
| 0.0% | 7.6% | 53.0% | 31.8% | 7.6% |
| 4 | Saya akan mudah terharu apabila melihat orang lain yang kurang beruntung (misalnya kehidupan, kesehatan, pendidikan, dan ekonomi) dibandingkan dengan saya | 0 | 7 | 34 | 20 | 5 |
| 0.0% | 10.6% | 51.5% | 30.3% | 7.6% |
| 5 | Pada saat berbicara dengan orang lain, saya akan menyampaikan keberatan apabila ada hal-hal yang kurang sesuai dengan hati nurani | 2 | 19 | 31 | 13 | 1 |
| 3.0% | 28.8% | 47.0% | 19.7% | 1.5% |
| 6 | Di setiap kesempatan berbicara dengan orang lain, saya akan selalu berbicara apa adanya sesuai dengan kepribadian yang saya miliki | 9 | 16 | 29 | 12 | 0 |
| 13.6% | 24.2% | 43.9% | 18.2% | 0.0% |
| 7 | Saya tidak segan-segan memperingatkan lawan saya berbicara, apabila lawan bicara saya tersebut melanggar norma-norma yang telah ditetapkan | 12 | 21 | 14 | 17 | 2 |
| 18.2% | 31.8% | 21.2% | 25.8% | 3.0% |
| Persentase Percaya | | 7.1% | 26.0% | 40.7% | 22.5% | 3.7% |
| Suportif (*supportivenes*s) | | | | | | |
| 8 | Prinsip yang utama dalam berbicara dengan orang lain adalah, bagaimana lawan saya bicara mengetahui apa maksud dan tujuan saya bicara | 12 | 10 | 26 | 13 | 4 |
| 18.2% | 15.2% | 39.4% | 19.7% | 6.1% |
| 9 | Kadang-kadang dalam berbicara dengan orang lain diperlukan keterangan tambahan untuk mempertegas pokok masalahnya | 2 | 20 | 23 | 18 | 3 |
| 3.0% | 30.3% | 34.8% | 27.3% | 4.5% |
| 10 | Saya dalam berbicara dengan orang lain tidak selalu membicarakan hal-hal yang serius, artinya hal-hal yang ringan-ringan saja | 0 | 23 | 20 | 22 | 1 |
| 0.0% | 34.8% | 30.3% | 33.3% | 1.5% |
| 11 | Pada saat saya berbincang-bincang dengan orang lain, tidak selamanya bertujuan untuk menyelesaikan satu persoalan | 14 | 23 | 19 | 6 | 4 |
| 21.2% | 34.8% | 28.8% | 9.1% | 6.1% |
| 12 | Sangat dimungkinkan terjadinya perbincangan dengan orang lain itu datangnya tiba-tibadan tidak direncanakan terlebih dahulu | 6 | 22 | 21 | 17 | 0 |
| 9.1% | 33.3% | 31.8% | 25.8% | 0.0% |
| 13 | Obrolan atau perbincangan dengan orang lain dapat terjadi secara kebetulan dan hanya sambil lalu | 8 | 30 | 15 | 8 | 5 |
| 12.1% | 45.5% | 22.7% | 12.1% | 7.6% |
| 14 | Saya akan menjalin hubungan dengan orang lain terbatas pada orang-orang yang mempunyai kesamaan pandangan | 3 | 37 | 16 | 10 | 0 |
| 4.5% | 56.1% | 24.2% | 15.2% | 0.0% |
| 15 | Biasanya partner dalam berkorespondensi itu terbatas pada orang-orang yang sudah bisa saling memahami | 9 | 36 | 9 | 12 | 0 |
| 13.6% | 54.5% | 13.6% | 18.2% | 0.0% |
| 16 | Dalam melakukan hubungan dengan orang lain, harus berani bertanggungjawab atas perbuatan/tindakan yang telah dilakukan | 5 | 17 | 17 | 23 | 4 |
| 7.6% | 25.8% | 25.8% | 34.8% | 6.1% |
| 17 | Di dalam melakukan korespondensi dengan orang lain, saya harus tetap menjunjung norma dan etika yang berlaku | 22 | 25 | 9 | 10 | 0 |
| 33.3% | 37.9% | 13.6% | 15.2% | 0.0% |
| Persentase Suportif | | 12.3% | 36.8% | 26.5% | 21.1% | 3.2% |
| Terbuka *(Open-Mindedness)* | | | | | | |
| 18 | Di setiap melakukan perbincangan dengan orang lain, sebaiknya saya mengerti kondisi/keadaan orang lain tersebut | 10 | 30 | 21 | 5 | 0 |
| 15.2% | 45.5% | 31.8% | 7.6% | 0.0% |
| 19 | Salah satu etika dalam berkorespondensi dengan orang lain, diantaranya diperlukan sikap saling pengertian diantara orang yang terlibat | 21 | 18 | 14 | 6 | 7 |
| 31.8% | 27.3% | 21.2% | 9.1% | 10.6% |
| 20 | Pada saat melakukan perbincangan dengan orang lain, saya mencoba untuk menghargai orang yang sedang bicara | 19 | 17 | 13 | 17 | 0 |
| 28.8% | 25.8% | 19.7% | 25.8% | 0.0% |
| 21 | Untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain, saya membutuhkan sikap saling menghormati di berbagai aspek | 17 | 13 | 20 | 16 | 0 |
| 25.8% | 19.7% | 30.3% | 24.2% | 0.0% |
| 22 | Saya akan selalu menciptakan suasana pembicaraan dengan orang lain yang lebih akrab | 8 | 18 | 10 | 21 | 9 |
| 12.1% | 27.3% | 15.2% | 31.8% | 13.6% |
| 23 | Di setiap akhir perbincangan dengan orang lain, saya berusaha membuat suasana yang dapat menimbulkan rasa ingin melakukan perbincangan kembali di lain waktu | 10 | 34 | 17 | 5 | 0 |
| 15.2% | 51.5% | 25.8% | 7.6% | 0.0% |
| Persentase Terbuka | | 21.5% | 32.8% | 24.0% | 17.7% | 4.0% |
| Persentase Komunikasi Interpersonal | | 13.6% | 31.9% | 30.4% | 20.4% | 3.6% |

*Sumber*: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Dilihat dari tabel 4.11 pada dimensi pertama adalah percaya (*trust*). Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 7,1%, tidak setuju sebesar 26,0%, yang menjawab kurang setuju sebesar 40,7%, lalu setuju sebesar 22,5%, dan sangat setuju sebesar 3,7%. Hal ini menunjukkan dimensi percaya (*trust*) Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi dinilai kurang baik dilihat dari persentase pegawai yang jawabannya cenderung pada tidak setuju dimana persentase responden pada tidak setuju mencapai 40,7%, sedangkan persentase sangat setuju hanya 3,7%. Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum membangun rasa percaya dalam diri mereka pada proses komunikasi yang terjalin antar rekan kerja.

Hal ini terlihat pada hasil analisis deskriptif dimana nilai indikator menerima dengan nilai tertinggi sebesar 43,9% pada poin tidak setuju, yaitu “Saya perlu merespon positif terhadap berita-berita yang disampaikan oleh orang lain”. Ini menunjukan kurang adanya kemauan dalam diri Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi untuk berpandangan secara positif atas berita atau informasi yang diterima dari rekan kerja lain.

Dimensi kedua yaitu dimensi suportif (*supportiveness*), Jawaban dari responden sebesar 12,3% pada sangat tidak setuju, sebesar 36,8% tidak setuju, sebesar 21,1% menjawab kurang setuju, lalu 21,1% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 3,2%. Maka dapat disimpulkan kembali pegawai cenderung memiliki sikap suportif (*supportivenes*s) yang kurang baik di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Mayoritas Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum mampu menunjukan sikap apresiasi yang baik terhadap lawan bicara maupun informasi yang diterima.

Hal ini terlihat pada hasil analisis deskriptif dimana nilai indikator persamaan dengan nilai tertinggi sebesar 56,1% pada poin tidak setuju, yaitu “Saya akan menjalin hubungan dengan orang lain terbatas pada orang-orang yang mempunyai kesamaan pandangan”. Ini menunjukan Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tidak menginginkan suatu interaksi dengan rekan kerja lain yang berbeda pendapat. Hal tersebut diyakini akan berdampak negatif kepada kualitas kerja sama antar Staf yang akan saling dibangun guna menunjang pekerjaan.

Dimensi ketiga yaitu dimensi terbuka *(Open-Mindedness)*, Jawaban dari responden sebesar 21,5% pada sangat tidak setuju, sebesar 32,8% tidak setuju, sebesar 24,0% menjawab kurang setuju, lalu 17,7% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 4,0%. Maka dapat disimpulkan kembali, pegawai cenderung memiliki sikap terbuka *(Open-Mindedness)* yang kurang baik di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Mayoritas Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum memliki pemikiran yang terbuka akan suatu proses komunikasi dengan lawan bicara, sehingga peningkatan kualitas komunikasi itu sendiri susah untuk dilakukan.

Hal ini terlihat pada hasil analisis deskriptif dimana nilai indikator mengembangkan kualitas komunikasi dengan nilai tertinggi sebesar 51,5% pada poin tidak setuju, yaitu “Di setiap akhir perbincangan dengan orang lain, saya berusaha membuat suasana yang dapat menimbulkan rasa ingin melakukan perbincangan kembali di lain waktu”. Ini menunjukan Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tidak memiliki rasa ingin membangun suatu interaksi di lain waktu dengan rekan kerja lain. Para Staf hanya ingin fokus kepada proses komunikasi yang dilakukan pada saat itu saja, dengan tidak membangun kualitas komunikasi yang baik sehingga proses komunikasi di lain waktu hampir sulit dilakukan kembali.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 31,9%, selanjutnya kurang setuju sebesar 30,4%, diikuti dengan setuju sebesar 20,4%, lalu sangat tidak setuju sebesar 13,6% dan yang terakhir sangat setuju sebesar 3,6%. Dari hasil keseluruhan ini dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban setuju adalah sebesar 20,0%. Jika dilihat berdasarkan bobot skoring, 20,0% dapat dikategorikan komunikasi interpersonal Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi termasuk ke dalam kategori Kurang Efektif sehingga kurang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Penyebab komunikasi interpersonal termasuk dalam kategori Kurang Efektif, dapat diketahui dari dimensi percaya yaitu pada indikator menerima. Hal tersebut menunjukan kurang adanya kemauan dalam diri Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi untuk berpandangan secara positif atas berita atau informasi yang diterima dari rekan kerja lain.

Selanjutnya, dapat diketahui dari dimensi suportif yaitu pada indikator persamaan. Indikator persamaan menunjukan Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tidak menginginkan suatu interaksi dengan rekan kerja lain yang berbeda pendapat. Hal tersebut diyakini akan berdampak negatif kepada kualitas kerja sama antar Staf yang akan saling dibangun guna menunjang pekerjaan.

Adapun dimensi terakhir yaitu dimensi terbuka yang terletak pada indikator mengembangkan kualitas komunikasi. Indikator mengembangkan kualitas komunikasi menunjukan Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi hanya ingin fokus kepada proses komunikasi yang dilakukan pada saat itu saja, dengan tidak membangun kualitas komunikasi yang baik sehingga proses komunikasi di lain waktu hampir sulit dilakukan kembali.

* + 1. **Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)**

Instrumen Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diukur melalui dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan kerja fisik diukur melalui butir pernyataan nomor 1-7, dan dimensi lingkungan kerja non fisik diukur melalui butir pernyataan nomor 8-14. Setelah mendapatkan jawaban dari 66 responden yang berupa skor, maka dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

**Deskripsi Data Lingkungan Kerja**

| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lingkungan Kerja Fisik | | | | | | |
| 1 | Agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, saya membutuhkan luas ruang kerja ideal 7,5 m2 | 1 | 13 | 18 | 34 | 0 |
| 1.5% | 19.7% | 27.3% | 51.5% | 0.0% |
| 2 | Walaupun dengan luas ruang kerja kurang dari 7,5 m2 saya masih tetap dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya | 6 | 15 | 21 | 11 | 13 |
| 9.1% | 22.7% | 31.8% | 16.7% | 19.7% |
| 3 | Struktur ruangan yang ada di unit kerja saya sudah termasuktata ruang kerja yang efektif | 1 | 17 | 17 | 20 | 11 |
| 1.5% | 25.8% | 25.8% | 30.3% | 16.7% |
| 4 | Struktur ruangan yang ada di unit kerja saya sudah dapat memberikan kenyamanan dan kesan positif dari masyarakat yang datang ke kantor | 4 | 3 | 42 | 13 | 4 |
| 6.1% | 4.5% | 63.6% | 19.7% | 6.1% |
| 5 | Ketersediaan peralatan dan perlengkapan yang ada di unit kerja dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan | 6 | 25 | 26 | 9 | 0 |
| 9.1% | 37.9% | 39.4% | 13.6% | 0.0% |
| 6 | Penempatan perabot dan desain interior yang ada di unit kerja dapat menciptakan iklim kerja bagi pegawainya | 1 | 20 | 29 | 16 | 0 |
| 1.5% | 30.5% | 43.9% | 24.2% | 0.0% |
| 7 | Ketersediaan meja, kursi, mesin faks, dan sambungan telepon dapat mempengaruhi hasil kerja saya | 4 | 27 | 25 | 10 | 0 |
| 6.1% | 42.4% | 37.9% | 15.2% | 0.0% |
| 8 | Ketercukupan kebutuhan berbagai jenis buku dan kertas yang ada di unit kerja dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan saya | 18 | 14 | 27 | 7 | 0 |
| 27.3% | 22.5% | 40.9% | 10.6% | 0.0% |
| Persentase Lingkungan Kerja Fisik | | 7.8% | 25.4% | 38.8% | 22.7% | 5.3% |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | | | | | | |
| 9 | Terjadinya hal-hal yang menyangkut keamanan fisik pegawai dalam bekerja di lingkungan kantor dapat berpengaruh pada semangat bekerja | 3 | 28 | 25 | 10 | 0 |
| 4.5% | 40.9% | 37.9% | 15.2% | 0.0% |
| 10 | Suasana ruang kerja yang tidak kondusif dapat berpengaruh pada semangat kerja saya | 1 | 16 | 28 | 21 | 0 |
| 1.5% | 24.5% | 42.4% | 31.8% | 0.0% |
| 11 | Sikap taat pada peraturan dari pegawai dapat tercermin dari hasil pekerjaan yang dilakukan | 2 | 21 | 34 | 9 | 0 |
| 3.0% | 32.8% | 51.5% | 13.6% | 0.0% |
| 12 | Kecintaan dan kesetiaan terhadap unit kerja dapat mempengaruhi semangat dan hasil kerja saya | 26 | 3 | 9 | 20 | 8 |
| 39.4% | 4.5% | 13.6% | 30.3% | 12.1% |
| 13 | Pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang saya lakukan, dapat menjadi stimulus dalam menyelesaikan pekerjaan berikutnya | 4 | 29 | 23 | 10 | 0 |
| 6.1% | 43.9% | 34.8% | 15.2% | 0.0% |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Interaksi antara atasan dengan bawahan dan interaksi antara bawahan dengan bawahan yang terjadi di unit kerja saya, dapat meningkatkan kualitas hasil kerja | 2 | 18 | 28 | 18 | 0 |
| 3.0% | 27.5% | 42.4% | 27.3% | 0.0% |
| Persentase Lingkungan Kerja Non Fisik | | 9.6% | 29.0% | 37.1% | 22.2% | 2.0% |
| Persentase Lingkungan Kerja | | 8.7% | 27.2% | 38.0% | 22.5% | 3.7% |

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Dilihat dari tabel 4.12 pada dimensi pertama adalah lingkungan kerja fisik. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 7,8%, tidak setuju sebesar 25,4%, yang menjawab kurang setuju sebesar 38,8%, lalu setuju sebesar 22,7%, dan sangat setuju sebesar 5,3%. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja fisik Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi dinilai belum memadai dilihat dari persentase pegawai yang jawabannya cenderung ke tidak setuju dimana persentase responden pada kurang setuju mencapai 38,8%, sedangkan persentase sangat setuju hanya 5,3%. Faktor lingkungan kerja fisik yang tidak memadai di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi dirasa mempengaruhi kelancaran para Staf untuk menjalakan tugas & fungsi masing-masing.

Hal ini terlihat pada hasil analisis deskriptif dimana nilai indikator prasarana kerja dengan nilai tertinggi sebesar 42,4% pada poin tidak setuju, yaitu “Ketersediaan meja, kursi, mesin faks, dan sambungan telepon dapat mempengaruhi hasil kerja saya”. Prasarana merupakan salah satu penunjang yang secara rendah maupun tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas output yang dihasilkan para pegawai. Dalam hal ini diketahui bahwa prasarana yang dimiliki Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tidak memadai sehingga para pegawai merasa belum terdukung dari sisi prasarana yang akan menunjang mereka menjalankan tugas & fungsi pegawai.

Dimensi kedua yaitu lingkungan kerja non fisik. Jawaban dari responden sebesar 19,6% pada sangat tidak setuju, sebesar 29,3% tidak setuju, sebesar 37,1% menjawab kurang setuju, lalu 22,2% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 2,0%. Maka dapat disimpulkan kembali pegawai cenderung memiliki lingkungan kerja non fisik yang kurang baik di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Hal ini terlihat pada hasil analisis deskriptif dimana nilai indikator kepuasan pegawai dengan nilai tertinggi sebesar 43,9% pada poin tidak setuju, yaitu “Pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang saya lakukan, dapat menjadi stimulus dalam menyelesaikan pekerjaan berikutnya”. Indikator ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum merasa puas dengan suatu apresiasi yang diberikan atasan, sehingga mereka tidak memberikan hasil *output* maksimal dalam setiap penyelesaian pekerjaan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah kurang setuju sebesar 38,0%, selanjutnya tidak setuju sebesar 27,2%, diikuti dengan setuju sebesar 22,5%, lalu sangat tidak setuju sebesar 8,7% dan sangat setuju sebesar 3,7%. Dari hasil keseluruhan ini dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban setuju adalah sebesar 22,5%. Jika dilihat berdasarkan bobot skoring, 22,5% dapat dikategorikan lingkungan kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi termasuk ke dalam kategori Kurang Memadai. Dengan hanya termasuk dalam kategori Kurang Memadai, lingkungan kerja yang seharusnya berada pada tingkat Memadai dirasa belum mampu mendukung pelaksanaan kerja Staf dimana beberapa pekerjaan membutuhkan kecepatan dan ketepatan penyelesaian yang tinggi.

Penyebab lingkungan kerja hanya termasuk dalam kategori Kurang Memadai, dapat diketahui dari dimensi lingkungan kerja fisik yaitu pada indikator prasarana. Prasarana yang dimiliki Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tidak memadai sehingga para pegawai merasa belum terdukung dari sisi prasarana yang akan menunjang mereka menjalankan tugas & fungsi pegawai. Masih belum tersedianya alat-alat penunjang pekerjaan seperti meja, kursi, mesin faks, sambungan telefon, akses internet (WiFi) dan lain-lain dirasa turut mempengaruhi kurang memadainya lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Para pegawai pada masa sekarang dituntut bekerja berorientasi digital, maka dari itu prasarana-prasarana seperti tersebut diatas dirasa cukup diperlukan demi terciptanya penyelesaian pekerjaan yang cepat, akurat, dan efisien.

Selanjutnya, dapat diketahui dari dimensi lingkingan kerja non fisik yaitu pada indikator kepuasan pegawai. Indikator kepuasan pegawai menunjukan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum merasa puas dengan lingkungan non fisik di sekitar tempat mereka bekerja. Jika dibiarkan terus-menerus diyakini mereka tidak akan mampu memberikan hasil *output* maksimal dalam setiap penyelesaian pekerjaan.

* 1. **Hasil Uji Asumsi Klasik**
     1. **Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov- Smirnov.* Hipotesis yang diajukan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

H0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian adalah jika nilai *asymp Sig* < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya distribusi normalitas galat taksiran regresi adalah tidak normal, sebaliknya jika nilai *asymp Sig* > 0,05, H0 diterima dan Ha ditolak, artinya distribusi normalitas galat taksiran regresi normal.

Selanjutnya hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran regresi dapat dirangkum seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Normalitas**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Motivasi Kerja (Y) | Komunikasi Interpersonal (X1) | Lingkungan Kerja (X2) |
| N | | 66 | 66 | 66 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 71.80 | 61.92 | 40.08 |
| Std. Deviation | 8.062 | 14.060 | 7.562 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .063 | .055 | .055 |
| Positive | .040 | .048 | .038 |
| Negative | -.063 | -.055 | -.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .514 | .450 | .447 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .954 | .987 | .988 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | |

Sumbe*r*: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran regresi di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas galat taksiran regresi motivasi kerja atas komunikasi interpersonal (Y atas X1), uji normalitas galat taksiran regresi motivasi kerja atas lingkungan kerja (Y atas X2) semua nilai *Asymp Sig* > 0,05, artinya artinya H0 tidak ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

* + 1. **Hasil Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hipotesis yang diajukan dalam uji linieritas adalah sebagai berikut:

H0 : Hubungan dua variabel linear

Ha : Hubungan dua variabel tidak linear

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *(linearity)* kurang dari 0,05. Begitupun sebaliknya, apabila signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel tersebut tidak linear.

Hasil perhitungan uji linieritas regresi dapat dirangkum seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.14**

**Hasil Analisis Uji Linearitas Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja**

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Motivasi Kerja (Y) \* Komunikasi Interpersonal (X1) | Between Groups | (Combined) | 3918.939 | 51 | 76.842 | 3.521 | .006 |
| Linearity | 1541.226 | 1 | 1541.226 | 70.629 | .000 |
| Deviation from Linearity | 2377.713 | 50 | 47.554 | 2.179 | .056 |
| Within Groups | | 305.500 | 14 | 21.821 |  |  |
| Total | | 4224.439 | 65 |  |  |  |

Sumbe*r*: *Data hasil olah SPSS, 2017*

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Uji Linearitas Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja**

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Motivasi Kerja (Y) \* Lingkungan Kerja (X2) | Between Groups | (Combined) | 2769.023 | 31 | 89.323 | 2.087 | .019 |
| Linearity | 1381.547 | 1 | 1381.547 | 32.274 | .000 |
| Deviation from Linearity | 1387.476 | 30 | 46.249 | 1.080 | .411 |
| Within Groups | | 1455.417 | 34 | 42.806 |  |  |
| Total | | 4224.439 | 65 |  |  |  |

Sumbe*r*: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Hasil perhitungan 2 uji linearitas di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja atas komunikasi interpersonal (Y atas X1), uji linieritas regresi motivasi kerja atas lingkungan kerja (Y atas X2) semua nilai Sig<0,05, artinya H0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan dua variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.

* + 1. **Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Bentuk hipotesis statistik untuk uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

H0 =: Tidak terjadi multikolinieritas

Ha =: Terjadi multikolinieritas

Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF di bawah angka 10 atau tidak memiliki *tolerance* kurang dari 0,10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

| **Coefficientsa** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Komunikasi Interpersonal (X1) | .882 | 1.134 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .882 | 1.134 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | |

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui nilai VIF sebesar 1,134 untuk semua variabel bebas dimana nilai ketiganya dibawah 5, yang berarti pada model regresi yang diajukan tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

* + 1. **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Bentuk hipotesis statistik untuk uji heteroskedastisitas dengan uji *Spearman’s Rho* adalah sebagai berikut:

H0 = Tidak terjadi heteroskedastisitas

Ha = Terjadi heteroskedastisitas

Kriteria pengujian jika nilai sig>0.05 tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika sebaliknya jika nilai sig<0.05 terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| **Correlations** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Unstandardized Residual | Komunikasi Interpersonal (X1) | Lingkungan Kerja (X2) |
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1.000 | -.022 | .016 |
| Sig. (2-tailed) | . | .859 | .896 |
| N | 66 | 66 | 66 |
| Komunikasi Interpersonal (X1) | Correlation Coefficient | -.022 | 1.000 | .359\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .859 | . | .003 |
| N | 66 | 66 | 66 |
| Lingkungan Kerja (X2) | Correlation Coefficient | .016 | .359\*\* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | .896 | .003 | . |
| N | 66 | 66 | 66 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai sig semua variabel independen yang dikorelasikan dengan nilai *unstandardized residual* lebih besar dari 0,05, yaitu korelasi komunikasi interpersonal dengan *unstandardized residual* sebesar 0,859>0,05 dan korelasi lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* sebesar 0,896>0,05 maka H0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

* 1. **Pengujian Hipotesis**
     1. **Hipotesis 1 : Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**
        1. **Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk Hipotesis 1 (Uji t)**

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel motivasi kerja. Adapun rumusan Hipotesis 1 dan kriteria pengambilan keputusannya ialah:

H0: Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Ha: Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan thitung dengan ttabel adalah sebagai berikut:

1. H0 diterima jika –ttabel ≤ thitung ≤ ttabel atau nilai signifikansi > 0,05

2. H0 ditolak jika –thitung > ttabel atau thitung > ttabel atau nilai signifikansi < 0,05

Berdasarkan pengolahan statistik dengan program *IBM SPSS Statistics Version 23* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji t Variabel Komunikasi Interpersonal**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 50.356 | 3.626 |  | 13.888 | .000 |
| Komunikasi Interpersonal (X1) | .346 | .057 | .604 | 6.063 | .000 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | | | | |

Sumber*: Data hasil olah SPSS, 2017*

Dalam hasil olah data statistik pada Tabel 4.18, variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai thitung sebesar 6,063. Nilai thitung kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel yang dicari pada n = 66 dan α = 5%:2= 2.5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 66-2-1 = 63, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat ttabel sebesar 1,998 dengan demikian thitung > ttabel serta nilai signifikansi pada variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Oleh karena nilai thitung > ttabel atau 6,063 > 1,998 serta sig < 0,05, keputusannya adalah, **H0 ditolak dan Ha diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

* + - 1. **Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk Hipotesis 1**

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, maka didapat model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Ŷ = 50,356 + 0,346X1

Nilai-nilai hasil regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta = 50,356, artinya bahwa besarnya nilai prediksi (Ŷ) sebesar 50,356 jika variabel bebas (X1) = 0. Hal ini berarti, jika tidak dipengaruhi komunikasi interpersonal, maka nilai prediksi motivasi kerja sebesar 50,356.

Nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal (X1) positif sebesar 0,346, artinya, jika koefisien komunikasi interpersonal (X1) berubah satu satuan, maka motivasi kerja (Ŷ) akan berubah sebesar 0,346 kali satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

* + - 1. **Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Analisis determinasi diperlukan untuk menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja.

**Tabel 4.19**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komunikasi Interpersonal (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .604a | .365 | .355 | 6.475 |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X1) | | | | |

Sumber*: Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan tabel *model summary* tersebut, dapat diketahui hasilnya angka R2 sebesar 0.365 menunjukkan bahwa 36.5% dari variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal atau besaran kontribusi variabel komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja sebesar 36,5%, sedangkan sisanya sebesar 100% - 36,5% = 63.5% adalah kontribusi variabel lain diluar penelitian.

* + 1. **Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**
       1. **Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk Hipotesis 2 (Uji t)**

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja. Adapun rumusan Hipotesis 2 dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan thitung dengan ttabel adalah sebagai berikut:

1. H0 diterima jika –ttabel ≤ thitung ≤ ttabel atau nilai signifikansi > 0,05

2. H0 ditolak jika –thitung > thitung atau thitung > ttabel atau nilai signifikansi < 0,05

Berdasarkan pengolahan statistik dengan program *IBM SPSS Statistics Version 23* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 47.369 | 4.457 |  | 10.627 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .610 | .109 | .572 | 5.577 | .000 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | | | | |

Sumber*: Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.20, variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar 5,577. Nilai thitung kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel yang dicari pada n = 66 dan α = 5%:2= 2.5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 66-2-1 = 63, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat ttabel sebesar 1,998 dengan demikian thitung > ttabel, serta nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Oleh karena nilai thitung > ttabel atau 5,577 > 1,998 serta sig < 0,05, keputusannya adalah, **H0 ditolak dan Ha diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

* + - 1. **Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk Hipotesis 2**

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, maka didapat model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Ŷ = 47,369 + 0,610X2

Nilai-nilai hasil regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta = 47,369, artinya bahwa besarnya nilai prediksi (Ŷ) sebesar 47,369 jika variabel bebas (X2) = 0. Hal ini berarti, jika tidak dipengaruhi lingkungan kerja, maka nilai prediksi motivasi kerja sebesar 47,369.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) positif sebesar 0,610 artinya, jika koefisien lingkungan kerja (X2) berubah satu satuan, maka motivasi kerja (Ŷ) akan berubah sebesar 0,610 kali satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

* + - 1. **Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Analisis determinasi diperlukan untuk menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

**Tabel 4.21**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .572a | .327 | .317 | 6.665 |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2) | | | | |

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan tabel *model summary* tersebut, dapat diketahui hasilnya angka R2 sebesar 0.327 menunjukkan bahwa 32.7% dari variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja atau besaran kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 32,7%, sedangkan sisanya sebesar 100% - 32,7% = 67.3% adalah kontribusi variabel lain diluar penelitian.

* + 1. **Hipotesis 3: Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**
       1. **Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan pengolahan statistik dengan program *IBM SPSS Statistics Version* 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.22**

**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 37.746 | 4.280 |  | 8.819 | .000 |
| Komunikasi Interpersonal (X1) | .265 | .054 | .462 | 4.948 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .440 | .100 | .413 | 4.423 | .000 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)  Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017* | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 4.22, variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai thitung sebesar 4,948. Nilai thitung kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel yang dicari pada n = 66 dan α = 5%:2= 2.5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 66-2-1 = 63, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat ttabel sebesar 1,998 dengan demikian thitung > ttabel, serta nilai signifikansi pada variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Oleh karena nilai thitung > ttabel atau 4,948 > 1,998 serta sig < 0,05, keputusannya adalah, **H0 ditolak dan Ha diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Dalam tabel 4.22 juga menunjukan, variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar 4,423. Nilai thitung kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel yang dicari pada n = 66 dan α = 5%:2= 2.5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 66-2-1 = 63, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat ttabel sebesar 1,998 dengan demikian thitung > ttabel, serta nilai signifikansi pada variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Oleh karena nilai thitung > ttabel atau 4,423 > 1,998 serta sig < 0,05, keputusannya adalah, **H0 ditolak dan Ha diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

* + - 1. **Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda untuk Hipotesis 3 (Uji F)**

Untuk mampu menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja maka diperlukan uji F, adapun rumusan Hipotesis 3 yang diajukan untuk uji F dan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H0: Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Ha: Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

1. H0 diterima jika Fhitung < Ftabel atau nilai signifikansi > 0,05.

2. H0 ditolak jika Fhitung > Ftabel atau nilai signifikansi < 0,05.

Nilai Fhitung yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja staf (Y) diketahui dari tabel berikut:

**Tabel 4.23**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2177.038 | 2 | 1088.519 | 33.495 | .000a |
| Residual | 2047.402 | 63 | 32.498 |  |  |
| Total | 4224.439 | 65 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1) | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | | | | |

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan tabel 4.23 Anova dapat diketahui hasil uji F atau F test didapat nilai Fhitung sebesar 33.495 dan *p value* pada kolom *sig* (signifikan) adalah sebesar 0.000. Sedangkan nilai Ftabel dengan taraf tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) dengan df1 atau dk pembilang = k (jumlah variabel bebas) - 1 = 2 dan df2 atau dk penyebut = n – k – 1 = 66 - 2 - 1 = 63 adalah 3,14.

Berdasarkan perhitungan hasil diatas, nilai Fhitung >Ftabel atau 33,495 > 3,14, dengan tingkat signifikansi 0.000 kurang dari 0,05, Maka H0 ditolak, artinya Ha diterima. Dimana dapat diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

* + - 1. **Model Persamaan Regresi Linear Berganda untuk Hipotesis 3**

Berdasarkan tabel 4.23 di atas diketahui bahwa hasil persamaan regresi ganda pengaruh komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Y) adalah

**Ŷ =37,7461+0,265X1+0,440X2**

Nilai-nilai hasil regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 37,746, artinya bahwa besarnya nilai prediksi (Ŷ) sebesar 37,746 jika variabel bebas (*independen*t) X1 dan X2 = 0. Hal ini berarti bahwa, jika tidak dipengaruhi komunikasi interpersonal (X1), dan lingkungan kerja (X2), maka nilai prediksi motivasi kerja sebesar 37,746.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal (X1) positif sebesar 0,265. Artinya, jika koefisien komunikasi interpersonal (X1) berubah satu satuan, maka motivasi kerja (Ŷ) akan berubah sebesar 0,265 kali satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) positif sebesar 0,440. Artinya, jika koefisien regresi lingkungan kerja (X2) berubah satu satuan, maka motivasi kerja (Ŷ) akan berubah sebesar 0,440 kali satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Hasil pengukuran persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,265 dan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,440.Nilai koefisien regresi positif, artinya jika komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja secara bersama-sama meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja (Y).
   * + 1. **Analisis Determinasi (R2)**

Analisis determinasi diperlukan untuk menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.24**

**Analisis Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .718a | .515 | .500 | 5.701 |
| a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1) | | | | |
| b. Dependent Variabel: MotivasiKerja (Y) | | | | |

*Sumber: Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.24 *Model Summary*, hasil pengukuran koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan variabel motivasi kerja sebesar 0,718, yang diinterpretasikan memiliki tingkat hubungan kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik koefisien determinasi (R2) atau *R square* diketahui bahwa koefisien determinasi ganda di antara variabel komunikasi interpersonal dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama dengan variabel motivasi kerja sebesar 0,515. Artinya, 51,5% variansi atau keragaman motivasi kerja dapat dijelaskan dari variabel komunikasi interpersonal dan variabel lingkungan kerja, dan atau besaran kontribusi variabel komunikasi interpersonal dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel motivasi kerja sebesar 51,5%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi sebesar 51,5%. Sisanya sebesar 48,5% merupakan kontribusi variabel-variabel lain terhadap variabel motivasi kerja namun tidak diteliti atau diluar model penelitian.

* 1. **Hasil Pembahasan**

Pembahasan hasil penelitian merujuk pada hasil analisis data kuantitatif yang meliputi hasil pengukuran dan pengujian tiga hipotesis. Pokok-pokok hasil pengukuran dan pengujian ketiga hipotesis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

* + 1. **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**

**Hasil pengukuran dan pengujian komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja. Sedangkan besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi** sebesar 36,5% sisanya sebesar 63,5% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi **motivasi kerja,** namun tidak diteliti.

Selanjutnya, berdasarkan hasil deskriptif pada dimensi percaya (*trust*), dimensi suportif (*supportivenes*s), dan dimensi terbuka *(Open-Mindedness)* menunjukkan jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 31,9%, selanjutnya kurang setuju sebesar 30,4%, diikuti dengan setuju sebesar 20,4%, lalu sangat tidak setuju sebesar 13,6% dan yang terakhir sangat setuju sebesar 3,6%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa komunikasi interpersonal di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tempat mereka bekerja kurang efektif atau kurang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Masalah utama terlihat pada indikator persamaan, yang menunjukan Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tidak menginginkan adanya suatu interaksi dengan rekan kerja lain yang berbeda pendapat. Hal tersebut diyakini akan berdampak negatif kepada kualitas kerja sama antar Staf yang akan saling dibangun. Tentunya, kerja sama dan menyatukan pandangan akan sangat berguna untuk melancarkan proses penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai, akurat, dan efisien.

Permasalahan utama kedua terlihat pada indikator mengembangkan kualitas komunikasi. Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum menunjukan rasa ingin menumbuhkan kesan positif di dalam proses komunikasi interpersonal. Para Staf hanya ingin fokus kepada proses komunikasi yang dilakukan pada saat itu saja, dengan tidak membangun kualitas komunikasi yang baik sehingga proses komunikasi di lain waktu hampir sulit dilakukan kembali.

Hasil persamaan regresi Ŷ = 50,356 + 0,346X1 menunjukkan nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal (X1) positif sebesar 0,346 yang bermakna jika komunikasi interpersonal ditingkatkan sebesar satu satuan, maka peningkatan tersebut akan meningkatkan motivasi kerja staf dalam melaksanakan tugas dan fungsi **Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.**

**Hasil uji hipotesis menunjukkan** nilai thitung > ttabel atau 6,063 > 1,998 serta sig < 0,05, Keputusannya adalah, H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Suhaili *et al.* (2011) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja. Farid *et al.* (2014) menyatakan komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Kemudian, Lubis (2006) menyatakan komunikasi antarpribadi pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja. Terakhir, Sitanggang (2014) menyatakan komunikasi interpersonal memberikan efek langsung kepada motivasi.

* + 1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**

**Hasil pengukuran dan pengujian lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi** sebesar 32,7% sisanya sebesar 67,3% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi **motivasi kerja Staf**, namun tidak diteliti.

Selanjutnya, berdasarkan hasil deskriptif pada dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja non fisik menunjukkan jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah kurang setuju sebesar 38,0%, selanjutnya tidak setuju sebesar 27,2%, diikuti dengan setuju sebesar 22,5%, lalu sangat tidak setuju sebesar 8,7% dan sangat setuju sebesar 3,7%. Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa lingkungan kerja fisik dan non fisik di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi sebagai tempat mereka bekerja pada kategori kurang memadai sehingga dirasa belum mendukung pelaksanaan kerja.

Masalah utama terlihat pada indikator kepuasan pegawai, ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi belum merasa puas dengan suatu apresiasi yang diberikan atasan, sehingga mereka tidak memberikan hasil *output* maksimal dalam setiap penyelesaian pekerjaan. Sebagai atasan yang baik, seharusnya mampu memberikan stimulus berupa apresiasi dalam berbagai bentuk kepada para pegawai, sehingga mereka mampu menjalankan tugas & fungsi sebagai pegawai dengan baik. Pegawai juga harus selalu diajak berinteraksi secara kontinu, baik bersifat personal, kelompok, formal, maupun informal, dimana hal ini dirasa akan meningkatkan kepuasan para pegawai.

Permasalahan utama kedua terlihat pada indikator Prasarana. Prasarana merupakan salah satu penunjang yang secara rendah maupun tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas output yang dihasilkan para pegawai. Dalam hal ini diketahui bahwa prasarana yang dimiliki Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tidak memadai sehingga para pegawai merasa belum terdukung dari sisi prasarana yang akan menunjang mereka menjalankan tugas & fungsi pegawai.

Hasil persamaan regresi Ŷ = 47,369 + 0,610X2 menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) positif sebesar 0,610 yang bermakna jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka peningkatan tersebut akan meningkatkan motivasi kerja staf dalam melaksanakan tugas dan fungsi **Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi.**

**Hasil uji hipotesis menunjukkan** nilai thitung > ttabel atau 5,577 > 1,998 serta sig<0,05, Keputusannya adalah, H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Asep *et al.* (2014) menyatakan korelasi antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang. Rayka *et al.* (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Noor (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Rezita (2015) menyatakan **terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Kemudian, Ahmad dan Marwan (2015) menyatakan** lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Wismora dan Bustari (2014) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Terakhir penelitian oleh Suparyatmi dan Sudarwati (2014) menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

* + 1. **Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**

**Hasil pengukuran dan pengujian komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Sedangkan besarnya pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi** sebesar 51,5% sisanya sebesar 48,5% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi **komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja**, namun tidak diteliti.

Selanjutnya, berdasarkan hasil deskriptif pada dimensi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 36,8%, selanjutnya kurang setuju sebesar 30,5%, setuju sebesar 20,0%, diikuti dengan, sangat tidak setuju sebesar 7,4% dan terakhir sangat setuju sebesar 5,4%. Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa motivasi kerja di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tempat pegawai tersebut bekerja pada tingkat yang kurang efektif.

Masalah utama terlihat pada indikator rasa aman. Indikator rasa aman dapat mencerminkan bahwa pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi khawatir posisi/jabatan pekerjaan yang dimiliki saat ini akan mudah digantikan dengan rekan kerja maupun pegawai baru yang lebih berkompetensi dari dirinya. Hal tersebut dikarenakan kebijakan dari pemerintah pusat yang selalu ingin mengandalkan pegawai-pegawai pemerintahan yang bekerja lebih efisien, cepat dan memliki kompetensi yang unggul dalam setiap bidang kerja.

Permasalahan utama kedua terlihat pada indikator Kehidupan Personal (*personal life*). Kehidupan personal seperti latar belakang kehidupan pribadi ataupun kondisi keluarga yang ditinggalkan saat para pegawai menjalani pekerjaan di kantor dirasa mampu memberikan dampak kepada semangat kerja para pegawai. Jika kondisi masing-masing anggota keluarga dari para pegawai dalam kondisi baik dan stabil, maka akan mampu mendorong upaya kerja pegawai itu sendiri, namun jika terjadi hal sebaliknya dirasa akan menurunkan upaya kerja pegawai sehingga pegawai tersebut tidak mampu menunjukan motivasi kerja yang maksimal.

Hasil persamaan regresi ganda pengaruh komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Y) adalah Ŷ =37,7461+0,265X1+0,440X2. Hasil pengukuran persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,265 dan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,440.Nilai koefisien regresi positif, artinya jika komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja (Y).

**Hasil uji hipotesis menunjukkan** nilai Fhitung >Ftabel atau 33,495 > 3,14 serta *sig*<0,05, Keputusannya adalah, H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti komukasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**.** Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mami & Sudarwati (2014) yang menyatakan komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, maka diperoleh pokok-pokok kesimpulan sebagai berikut:

* + - 1. Gambaran Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, yaitu:

1. Komunikasi interpersonal pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi kurang mendukung pelaksanaan kerja.
2. Lingkungan kerja pada Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi kurang memadai atau kurang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
3. Motivasi kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi kurang mendapatkan dorongan dari dalam diri pegawai (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik).
   * + 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Jika Komunikasi Interpersonal baik maka Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi akan semakin baik.

128

* + - 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Jika Lingkungan Kerja baik maka Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi akan semakin baik.
      2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi. Jika Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama baik maka Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi akan semakin baik.
  1. **Saran**

Saran-saran yang dapat diungkapkan untuk meningkatkan Motivasi Kerja Staf Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, sebagai berikut:

* + 1. **Saran Untuk Penelitian Lanjutan**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat Motivasi Kerja antara lain: gaya kepemimpinan, budaya kerja, komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lainnya.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.
   * 1. **Saran Untuk Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi, sebagai berikut:**
3. Mengupayakan peningkatan Komunikasi Interpersonal dengan cara:
4. Kepala Dinas sebagai pimpinan tertinggi di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi harus memberikan ajakan, himbauan maupun contoh dalam hal berkomunikasi yang baik kepada para pegawainya. Komunikasi yang terjalin harus mampu menyatukan berbagai pendapat dan pandangan antar para pegawai, sehingga timbul kesetaraan pendapat dan pandangan.
5. Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi perlahan harus mampu mengembangkan kualitas komunikasi yang baik dan terjalin antar pegawai, karena kualitas penyampaian dan penerimaan komunikasi yang tepat akan berimplikasi pada kelancaran pelaksanaan kerja. Sehingga nantinya komunikasi dengan kualitas baik tidak terjalin hanya pada suatu waktu saja, melainkan dapat dilakukan secara terus-menerus.
6. Mengupayakan peningkatan Lingkungan Kerja dengan cara:
7. Para atasan seharusnya mampu memberikan stimulus berupa apresiasi dalam berbagai bentuk kepada para pegawai, sehingga mereka mampu menjalankan tugas & fungsi sebagai pegawai dengan baik.
8. Pegawai juga harus selalu mencoba membangun interaksi dengan atasan secara kontinu, baik bersifat personal, kelompok, formal, maupun informal, dimana hal ini dirasa akan meningkatkan motivasi para pegawai dalam bekerja.
9. Mengajukan permohonan kepada Wali Kota sebagai pimpinan untuk menambah anggaran pembelian atau pengadaan sarana dan prasarana kerja sebagai upaya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas & fungsi Staf.
10. Mengupayakan peningkatan Motivasi Kerja dengan cara:
    1. Dinas merekomendasikan kepada Wali Kota untuk peningkatkan pegawai dengan status Tenaga Kerja Kontrak (TKK) yang memiliki kinerja baik ke Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sehingga akan memotivasi pegawai lainnya untuk bekerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
    2. Para pegawai secara sukarela harus berkeinginan untuk meningkatkan prestasi kerja yang ingin dicapai, sehingga Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi menjadi salah satu Dinas Pemerintah Kota Bekasi yang memiliki pegawai dengan kompetensi dan motivasi kerja yang layak menjalani peran sebagai pelayan masyarakat.
    3. Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi sesekali menyelenggarakan acara rekreatif seperti *family gathering* yang melibatkan para pegawai berikut dengan anggota keluarga mereka. Selain mampu menjalin suasana keakraban para pegawai dengan anggota keluarga masing-masing, hal tersebut diharapkan mampu menjaga motivasi kerja dan hubungan antar pegawai yang sehat dalam instansi.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

DeVito. 2011. *Komunikasi Antar Manusia. 5th Edition.* Tangerang Selatan: Karisma Publishing.

Fattah, N. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Gani, Laksmi, Budiantoro. 2007. *Manajemen Perkantoran Modern.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasan, I. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Iriantara, Yosal dan Syaripudin. 2013. *Komunikasi Pendidikan*. Bandung: Simbiosa Rekatama Media.

Luthans, Fred. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama

Mejia, Balkin and Cardy. 2012. *Managing Human Resource. 7th Edition.* New Jersey: Pearson.

Misbahuddin, Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moenir, HAS., 2002. *Manajemen Pelayanan Umum.* Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad, Arni. 2008. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyana, D. 2005. *Komunikasi Efektif Suatu Pendekatan Lintas Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompeteitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Newstrom, J. 2007. Organization Behavior. 20th Edition. New York: McGrawHill.

132

Nitisemito, A. 2005. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noor, J. 2014. Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen. Jakarta: Grasindo.

Pace, Faules. 2010. Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pasolong, H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Prasetyo, Miftahul. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikas*i. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Priansa, Garnida. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.

Purwanto, D. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

Rakhmat, J. 2015. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rasto. 2015. *Manajemen Perkantoran: Paradigma Baru.* Bandung: Alfabeta.

Ruslan, R. 2007. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ruslan, R. 2007. *Metode Penelitian, Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sanusi, A. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2009. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar.* Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, Bougie. 2009. *Research Methods for Business, 6th Edition.* United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Silalahi, U. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Siagian, Sondang P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, Judge. 2011. Organizational Behavior. 14th Edition. New Jersey: Pearson.

Robbins, Judge. 2013. Organizational Behavior. 15th Edition. New Jersey: Pearson.

Robbins, Coulters. 2012. Management. 11th Edition. New Jersey: Pearson.

Wiryanto. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Alih Bahasa oleh Budi Suprianto, Jakarta: PT. Indeks.

**Peraturan dan Perundang-Undangan Pemerintah**

Peraturan Walikota Bekasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Kode Etik Dan Perilaku Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

**Jurnal & Dokumen**

Ahmad, Mauledy dan Marwan. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol 3, No.1, 2015. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Asep, Endang, Nur Aedi. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat. Volume 4, Nomor 1, Desember 2014. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Darmayanti, Bagia, Suwendra. Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Di Kabupaten Gianyar. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.* Vol. 2 Tahun 2014. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Handaru, A. W., Utomo, T., & Ketut, R. S. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS “X”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol, 4(1) Tahun 2013. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Lubis, Dina Artika. Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT MMT. *Jurnal Komunikologi*. Vol. 3 No. 2, September 2006. http://digilib.esaunggul.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016

Muharrom, Mohammad Suhaili. Julianti, dan Handala. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Atasan adan Bawahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Radio. *Jurnal* *Komunikasi,* Vol. V, No1, Maret 2011, ISSN 1978-4597. http://library.trunojoyo.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016

Nanda, F, Nasir, dan Madjid. Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Gaya KepemimpinanTerhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai BAPEDAL Aceh. *Jurnal Manajemen*. ISSN 2302-0199, pp. 47-56 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. http://prodipps.unsyiah.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Noor, Asmirin. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. *Jurnal Media Mahardhika*. Vol. 12 No. 2 Januari 2014. http://www.stiemahardhika.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Prakoso, Rayka Dantyo. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 14, No 2 (2014), http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

*Rezita, Revi.* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya*. 11 Oktober 2015. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Sitanggang, M. The Influence of Interpersonal Communication Towards Motivation to Increase Income Survey on Samosir Regency and Simalungun regency. Volume 5, Issue 1. (Jul-Aug. 2014). Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Suparyatmi, Mami dan Sudarwati. Pengaruh Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*. Vol. 11, No. 02, Agustus 2013–Januari2014. http://download.portalgaruda.org. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

Wismora dan Muchtar. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol 2 Diakses Sabtu 29 Oktober 2016.

**LAMPIRAN**



**Lampiran 1**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**





**Lampiran 2**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Reliability Statistics* | | | | | |
| No | Variabel | *N of Items* | *Cronbach's Alpha* | *Cut off* | Keputusan |
| 1 | Motivasi kerja (Y) | 29 | 0,921 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Komunikasi interpersonal (X1) | 24 | 0,955 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Lingkungan kerja (X2) | 16 | 0,872 | 0,60 | Reliabel |

**Lampiran 3**

**Kuesioner Penelitian**

**Penelitian Skripsi Pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan Dan Kepariwisataan Kota Bekasi**

**2017**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan Dan Kepariwisataan Kota Bekasi

Di – Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Satya Yoga Pratama**

NIM : **8215120520**

Adalah mahasiswa program studi S1 di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner Penelitian Skripsi. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu aktivitas atau ketenangan Bapak/Ibu. Pertanyaan yang ada dan jawaban yang Bapak/Ibu sampaikan, semata-mata ditujukan hanya untuk penyusunan karya ilmiah/skripsi yang ada di Fakultas Ekonomi dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Universitas Negeri Jakarta dan tidak ada kaitannya dengan administrasi kepegawaian bahkan dengan jenjang karier Bapak/Ibu. Atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih banyak.

Hormat Saya,

Satya Yoga Pratama

(08126111994, satyarfk@gmail.com)

1. **IDENTITAS RESPONDEN**

*\*Cara Pengisian (Pilihlah jawaban Bapak/Ibu dengan Melingkari jawaban)*

1. **Jenis Kelamin** :

Laki –Laki Perempuan

1. **Pendidikan Terakhir**:

SLTA/sederajat Sarjana Muda (D3) Sarjana (S1) Pascasarjana (S2)

1. **Kisaran Usia**:

25 – 29 Tahun 30 – 34 Tahun ≥35 Tahun

1. **Golongan Bapak/Ibu**: :

Golongan IV Golongan III Golongan II Golongan I

1. **Bapak/Ibu bertugas di Bidang**:

Bidang Pemuda Bidang Olahraga Bidang Kebudayaan

Bidang Kepariwisataan Bidang Kesekretariatan

Tanggal Pengisian : . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

**INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA**

1. **MOTIVASI KERJA**
2. Motivasi Intrinsik
3. Saya tertantang untuk berprestasi di lingkungan tempat saya bekerja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya mampu bersaing dengan pegawai lain dalam mengejar prestasi yang lebih baik.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya memerlukan sebuah pengakuan atas hasil kerja yang saya lakukan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Atasan langsung di kantor akan menghargai hasil pekerjaan yang telah saya hasilkan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Jenis pekerjaan yang saya kerjakan saat ini dapat mendorong diri saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Pekerjaan yang dikerjakan saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Tanggung jawab yang dibebankan atas pekerjaan saya mampu mendorong saya untuk bekerja lebih baik.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Kewenangan yang diberikan oleh atasan langsung dapat membuat saya lebih berprestasi.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Peluang promosi jabatan yang tersedia mampu meningkatkan usaha keras saya dalam bekerja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Dengan adanya sistem lelang jabatan yang kosong diyakini akan dapat memacu semangat kerja saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Motivasi Ekstrinsik
2. Kebijakan pimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja sehari-hari saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Kebijakan organisasi dapat merangsang, namun sebaliknya juga dapat melemahkan aktivitas kerja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Hubungan emosional saya dengan atasan dapat dijadikan stimulus dalam menyelesaikan pekerjaan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan unit kerja lain di luar kantor, akan menjadi daya dorong dalam berprestasi.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Jaminan kesehatan yang saya peroleh dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Jaminan keamanan dan keselamatan yang saya peroleh dari unit kerja dapat meningkatkan tekad dalam bekerja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Besarnya gaji yang diterima akan menjadi stimulus dalam setiap penyelesaian pekerjaan saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Besarnya pendapatan di luar gaji (insentif, tunjangan kinerja, dan honor lainnya) yang saya diterima dapat menjadi perangsang dalam menyelesaikan pekerjaan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Status kepegawaian (CPNS, PNS, Honorer, dan Kontrak) yang saya miliki dapat menjadi stimulus dalam menyelesaikan pekerjaan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Status keluarga (kawin, belum kawin, janda, duda, dan pisah ranjang) saat ini berpengaruh pada hasil kerja saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Bekerja di lingkungan pemerintahan dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |  |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |  |

1. Apabila bekerja di lingkungan swasta yang berbadan hukum dengan gaji tinggi akan menjadi perangsang dalam bekerja.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |  |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |  |

1. Suatu waktu dalam penyelesaian pekerjaan saya memerlukan koordinasi dengan kelompok kerja lain.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mampu membina hubungan baik dengan unit kerja lain yang lebih kecil.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Latar belakang kehidupan pribadi (keluarga harmonis, yatim, piatu, dan yatim piatu) yang dialami akan berpengaruh pada semangat juang dalam bekerja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Kondisi keluarga yang ditinggalkan di rumah, bisa menambah tekad bekerja di unit kerja saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. **KOMUNIKASI INTERPERSONAL**
2. Percaya
3. Saya perlu merespon positif terhadap berita-berita yang disampaikan oleh orang lain.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya berusaha menanggapi dengan baik, walaupun informasi tersebut sebenarnya kurang sesuai dengan kepribadian saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya termasuk golongan orang-orang yang mempunyai tingkat solidaritas yang tinggi.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya akan mudah terharu apabila melihat orang lain yang kurang beruntung (misalnya kehidupan, kesehatan, pendidikan, dan ekonomi) dibandingkan dengan saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Pada saat berbicara dengan orang lain, saya akan menyampaikan keberatan apabila ada hal-hal yang kurang sesuai dengan hati nurani.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Di setiap kesempatan berbicara dengan orang lain, saya akan selalu berbicara apa adanya sesuai dengan kepribadian yang saya miliki.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya tidak segan-segan memperingatkan lawan saya berbicara, apabila lawan bicara saya tersebut melanggar norma-norma yang telah ditetapkan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Suportif
2. Prinsip yang utama dalam berbicara dengan orang lain adalah, bagaimana lawan saya bicara mengetahui apa maksud dan tujuan saya bicara.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Kadang-kadang dalam berbicara dengan orang lain diperlukan keterangan tambahan untuk mempertegas pokok masalahnya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya dalam berbicara dengan orang lain tidak selalu membicarakan hal-hal yang serius, artinya hal-hal yang ringan-ringan saja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Pada saat saya berbincang-bincang dengan orang lain, tidak selamanya bertujuan untuk menyelesaikan satu persoalan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Sangat dimungkinkan terjadinya perbincangan dengan orang lain itu datangnya tiba-tiba dan tidak direncanakan terlebih dahulu.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Obrolan atau perbincangan dengan orang lain dapat terjadi secara kebetulan dan hanya sambil lalu.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya akan menjalin hubungan dengan orang lain terbatas pada orang-orang yang mempunyai kesamaan pandangan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Biasanya partner dalam berkorespondensi itu terbatas pada orang-orang yang sudah bisa saling memahami.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Dalam melakukan hubungan dengan orang lain, harus berani bertanggungjawab atas perbuatan/tindakan yang telah dilakukan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Di dalam melakukan korespondensi dengan orang lain, saya harus tetap menjunjung norma dan etika yang berlaku.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Terbuka
2. Di setiap melakukan perbincangan dengan orang lain, sebaiknya saya mengerti kondisi/keadaan orang lain tersebut.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Salah satu etika dalam berkorespondensi dengan orang lain, diantaranya diperlukan sikap saling pengertian diantara orang yang terlibat.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Pada saat melakukan perbincangan dengan orang lain, saya mencoba untuk menghargai orang yang sedang bicara.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain, saya membutuhkan sikap saling menghormati di berbagai aspek.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Saya akan selalu menciptakan suasana pembicaraan dengan orang lain yang lebih akrab.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Di setiap akhir perbincangan dengan orang lain, saya berusaha membuat suasana yang dapat menimbulkan rasa ingin melakukan perbincangan kembali di lain waktu.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. **LINGKUNGAN KERJA**
2. Lingkungan Kerja Fisik
3. Agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, saya membutuhkan luas ruang kerja ideal 7,5 m2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Walaupun dengan luas ruang kerja kurang dari 7,5 m2 saya masih tetap dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Struktur ruangan yang ada di unit kerja saya sudah termasuk tata ruang kerja yang efektif.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Struktur ruangan yang ada di unit kerja saya sudah dapat memberikan kenyamanan dan kesan positif dari masyarakat yang datang ke kantor.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Ketersediaan peralatan dan perlengkapan yang ada di unit kerja dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Penempatan perabot dan desain interior yang ada di unit kerja dapat menciptakan iklim kerja bagi pegawainya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Ketersediaan meja, kursi, mesin faks, dan sambungan telepon dapat mempengaruhi hasil kerja saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Ketercukupan kebutuhan berbagai jenis buku dan kertas yang ada di unit kerja dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Lingkungan Kerja Non Fisik
2. Terjadinya hal-hal yang menyangkut keamanan fisik pegawai dalam bekerja di lingkungan kantor dapat berpengaruh pada semangat bekerja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Suasana ruang kerja yang tidak kondusif dapat berpengaruh pada semangat kerja saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Sikap taat pada peraturan dari pegawai dapat tercermin dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Kecintaan dan kesetiaan terhadap unit kerja dapat mempengaruhi semangat dan hasil kerja saya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang saya lakukan, dapat menjadi stimulus dalam menyelesaikan pekerjaan berikutnya.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |

1. Interaksi antara atasan dengan bawahan dan interaksi antara bawahan dengan bawahan yang terjadi di unit kerja saya, dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [a] | Sangat Tidak Setuju | [b] | Tidak Setuju | [c] | Kurang Setuju |
| [d] | Setuju | [e] | Sangat Setuju |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

*---Terimakasih atas perkenan Bapak/Ibu telah mengisi Kuesioner kami---*

**Lampiran 4**

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

* 1. **Hasil Uji Normalitas**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Motivasi Kerja (Y) | Komunikasi Interpersonal (X1) | Lingkungan Kerja (X2) |
| N | | 66 | 66 | 66 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 71.80 | 61.92 | 40.08 |
| Std. Deviation | 8.062 | 14.060 | 7.562 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .063 | .055 | .055 |
| Positive | .040 | .048 | .038 |
| Negative | -.063 | -.055 | -.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .514 | .450 | .447 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .954 | .987 | .988 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | |

* 1. **Hasil Uji Linearitas**

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Motivasi Kerja (Y) \* Komunikasi Interpersonal (X1) | Between Groups | (Combined) | 3918.939 | 51 | 76.842 | 3.521 | .006 |
| Linearity | 1541.226 | 1 | 1541.226 | 70.629 | .000 |
| Deviation from Linearity | 2377.713 | 50 | 47.554 | 2.179 | .056 |
| Within Groups | | 305.500 | 14 | 21.821 |  |  |
| Total | | 4224.439 | 65 |  |  |  |

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Motivasi Kerja (Y) \* Lingkungan Kerja (X2) | Between Groups | (Combined) | 2769.023 | 31 | 89.323 | 2.087 | .019 |
| Linearity | 1381.547 | 1 | 1381.547 | 32.274 | .000 |
| Deviation from Linearity | 1387.476 | 30 | 46.249 | 1.080 | .411 |
| Within Groups | | 1455.417 | 34 | 42.806 |  |  |
| Total | | 4224.439 | 65 |  |  |  |

* 1. **Hasil Uji Multikolinearitas**

| **Coefficientsa** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Komunikasi Interpersonal (X1) | .882 | 1.134 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .882 | 1.134 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | |

* 1. **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| **Correlations** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Unstandardized Residual | Komunikasi Interpersonal (X1) | Lingkungan Kerja (X2) |
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1.000 | -.022 | .016 |
| Sig. (2-tailed) | . | .859 | .896 |
| N | 66 | 66 | 66 |
| Komunikasi Interpersonal (X1) | Correlation Coefficient | -.022 | 1.000 | .359\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .859 | . | .003 |
| N | 66 | 66 | 66 |
| Lingkungan Kerja (X2) | Correlation Coefficient | .016 | .359\*\* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | .896 | .003 | . |
| N | 66 | 66 | 66 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

**Lampiran 5**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

* 1. **Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)**

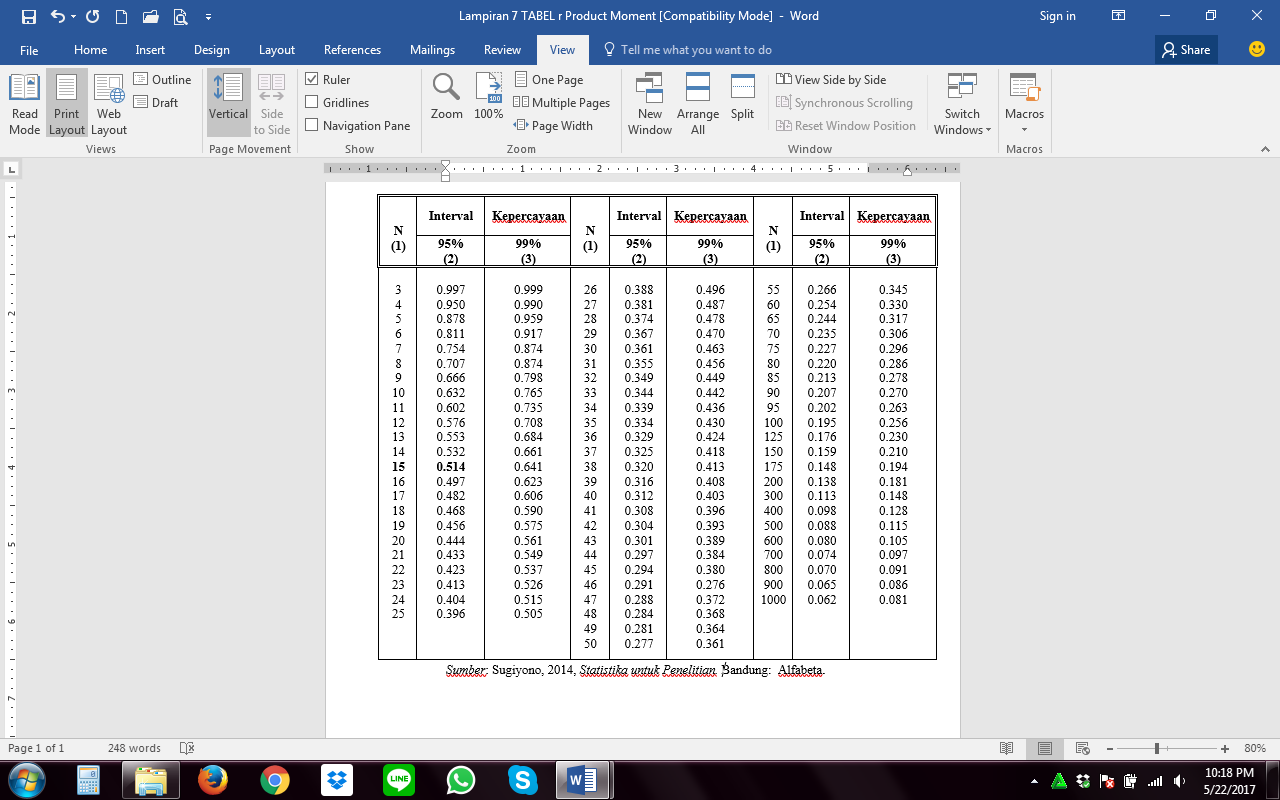
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 37.746 | 4.280 |  | 8.819 | .000 |
| Komunikasi Interpersonal (X1) | .265 | .054 | .462 | 4.948 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .440 | .100 | .413 | 4.423 | .000 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | | | | |

**b. Hasil Uji F (Uji Regresi Simultan)**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2177.038 | 2 | 1088.519 | 33.495 | .000a |
| Residual | 2047.402 | 63 | 32.498 |  |  |
| Total | 4224.439 | 65 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1) | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | | | | |

**c. Hasil Analisis Determinasi (R2)**

| **Model Summaryb** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| dimension0 | 1 | .718a | .515 | .500 | 5.701 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1) | | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | | | |

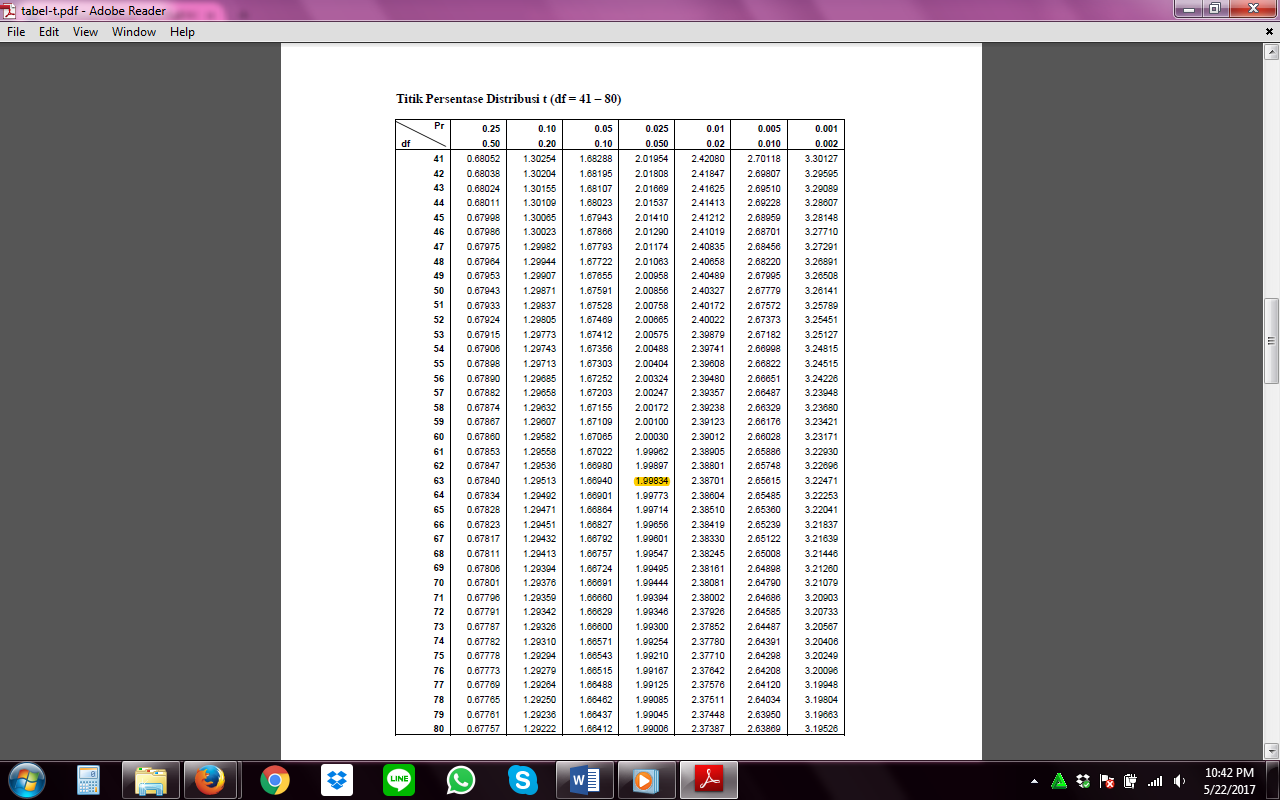


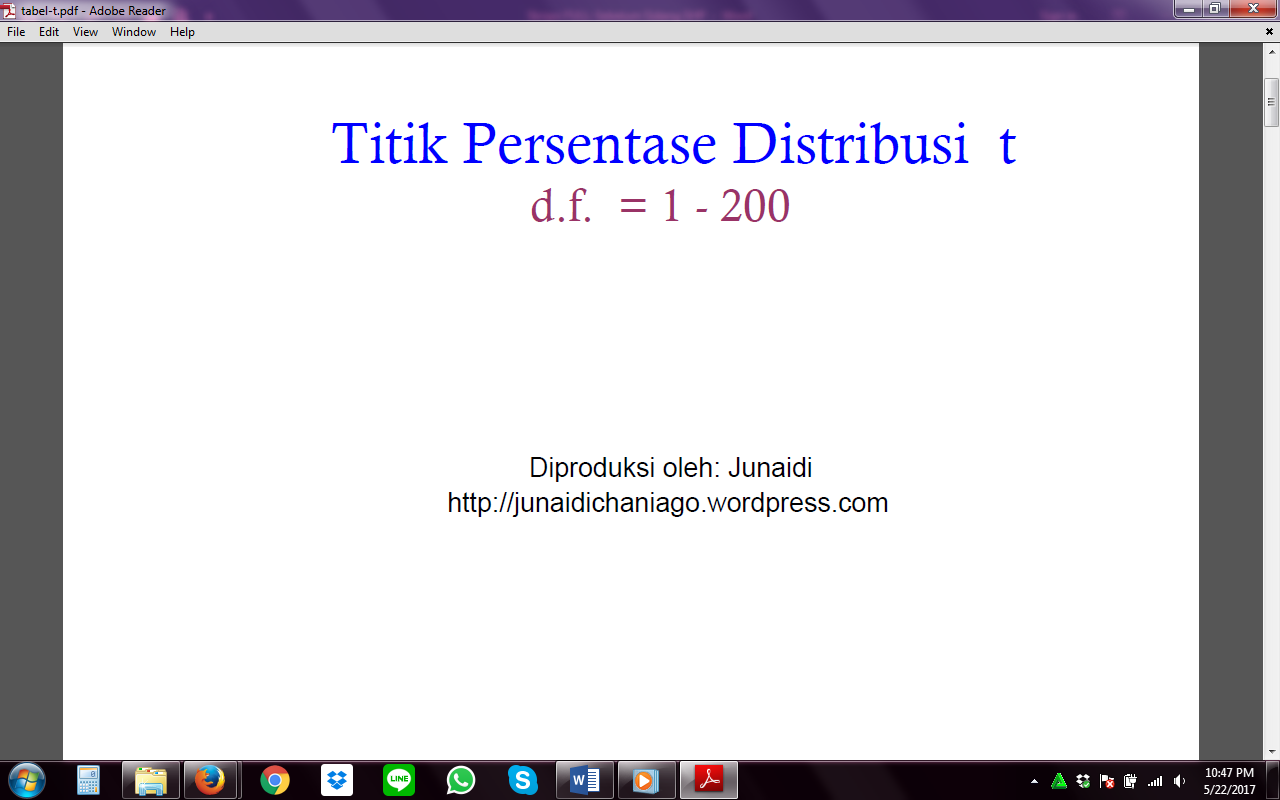
**Lampiran 6**

**r Tabel**

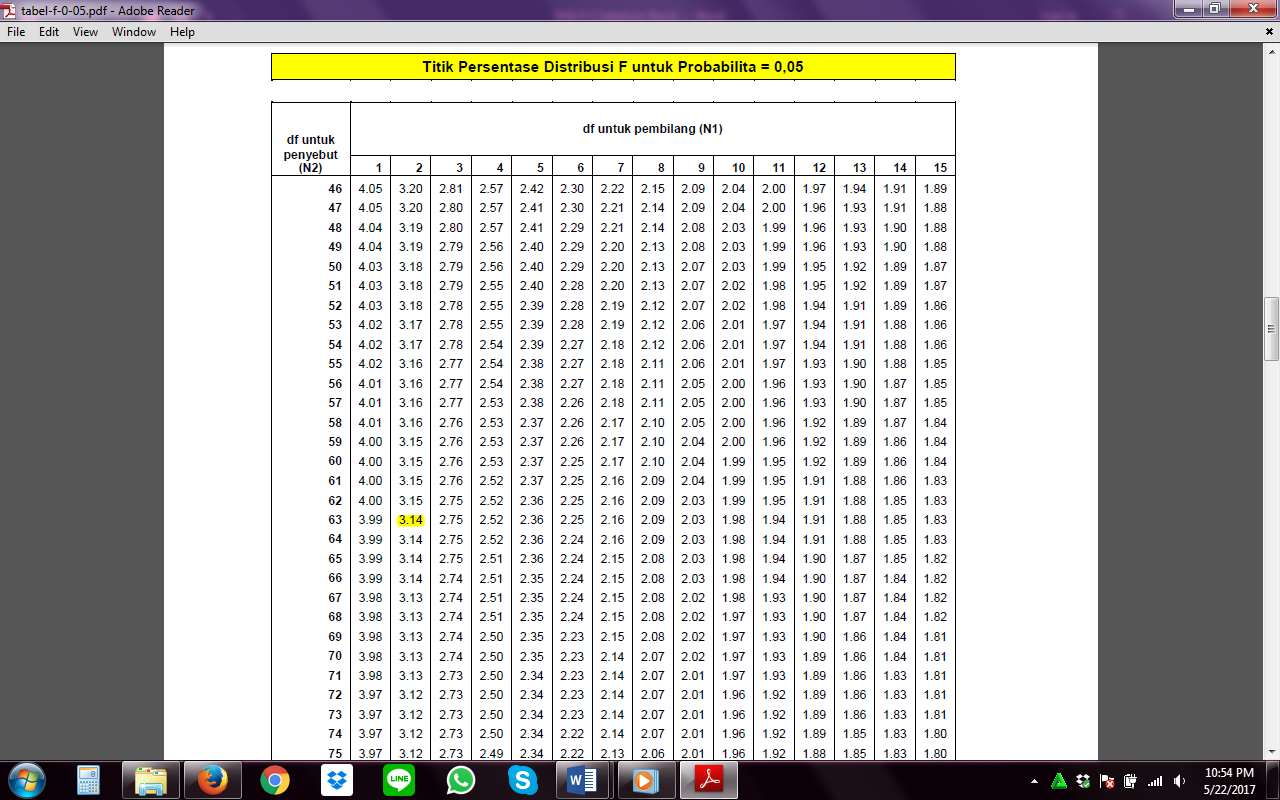
**Lampiran 7**

**t Tabel**



Sumber:

|  |
| --- |
| Sumber: Junaidi. (http://junaidichaniago.wordpress.com). 2010 |



**Lampiran 8**

**F Tabel**

**RIWAYAT HIDUP**

Peneliti memiliki nama lengkap Satya Yoga Pratama. Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari tiga bersaudara yang lahir di Jakarta pada tanggal 6 November 1994 dari pasangan ayahanda Budi Purwaka dan ibunda Siti Mulyani. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua di Graha Taman Kebayoran Jl. Wijaya Raya Blok A3 No.3, Tambun, Bekasi.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermula di TK Insani I dari tahun 1999 hingga 2000. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya di SD Negeri Aren Jaya XVIII dari tahun 2000 hingga 2006, lalu melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Negeri 11 Bekasi dari 2006 sampai 2009 dan selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMA KORPRI Bekasi hingga kemudian lulus pada tahun 2012. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur SNMPTN Undangan pada tahun 2012 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017, dengan memilih konsentrasi/peminatan manajemen sumber daya manusia.

1. *Peraturan Walikota Bekasi*. Nomor 11 Tahun 2013 Pasal 6 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), p. 233. [↑](#footnote-ref-2)
3. Stephen Robbins & Timothy Judge, *Organizational Behavior. 14th Edition*, (New Jersey: Pearson, 2011), p. 238. [↑](#footnote-ref-3)
4. Robbins & Coulters, *Management. 11th Edition*, (New Jersey: Pearson, 2012), p. 430-431. [↑](#footnote-ref-4)
5. John Newstrom, *Organizational Behavior. 20th Edition,* (New York: McGraw-Hill, 2007), p. 101. [↑](#footnote-ref-5)
6. Stephen Robbins & Timothy Judge, *Organizational Behavior. 15th Edition*, (New Jersey: Pearson, 2013), p. 212. [↑](#footnote-ref-6)
7. Mejia, Balkin, and Cardy, *Managing Human Resource. 7th Edition*, (New Jersey: Pearson, 2012),

   p. 61. [↑](#footnote-ref-7)
8. Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), p. 94. [↑](#footnote-ref-8)
9. Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), p. 99 [↑](#footnote-ref-9)
10. Mami Suparyatmi dan Sudarwati. Pengaruh Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*. Vol. 11, No. 02, Agustus 2013–Januari2014. http://download.portalgaruda.org. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-10)
11. Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: CAPS, 2013) p. 1. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Ibid*., p. 152-168. [↑](#footnote-ref-12)
13. *Ibid*., p. 154 [↑](#footnote-ref-13)
14. Darmayanti, Bagia, Suwendra. Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Di Kabupaten Gianyar. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.* Vol. 2 Tahun 2014, p. 3-4. [↑](#footnote-ref-14)
15. Anwar Mangkunegara*. Op cit*., p. 98. [↑](#footnote-ref-15)
16. Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), p. 313. [↑](#footnote-ref-16)
17. Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011) p. 89-90. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ulber Silalahi. *Asas-asas Manajemen.* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), p. 367. [↑](#footnote-ref-18)
19. **Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), p. 294.** [↑](#footnote-ref-19)
20. H. Hadari Nawawi**. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompeteitif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011),** p. 354. [↑](#footnote-ref-20)
21. Danang Sunyoto. *Op cit*., p. 2. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Ibid*., p. 54. [↑](#footnote-ref-22)
23. *Ibid*., [↑](#footnote-ref-23)
24. Rosady Ruslan. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi.* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), p. 17. [↑](#footnote-ref-24)
25. Joseph Devito. Komunikasi Antarmanusia. 5th Edition. (Tanggerang Selatan: Karisma Publishing Group, 2011), p. 22. [↑](#footnote-ref-25)
26. Yosal Iriantara dan Usep Syaripudin. *Komunikasi Pendidikan*. (Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2013), p.15. [↑](#footnote-ref-26)
27. Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), p.159. [↑](#footnote-ref-27)
28. Djoko Purwanto. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga (Jakarta: Erlangga, 2006), p. 21. [↑](#footnote-ref-28)
29. Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Jakarta: PT Grasindo, 2014), p. 13. [↑](#footnote-ref-29)
30. *Ibid*., [↑](#footnote-ref-30)
31. Deddy Mulyana. *Komunikasi Efektif Suatu Pendekatan Lintas Buday*a. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), p. 73. [↑](#footnote-ref-31)
32. R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, Cetakan Ketujuh, 2010), p. 202. [↑](#footnote-ref-32)
33. Joseph Devito. *Op. cit*., p. 252. [↑](#footnote-ref-33)
34. *Ibid*., p. 22. [↑](#footnote-ref-34)
35. Jalaluddin Rakhmat. *Psikologi Komunikasi*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), p. 127-136. [↑](#footnote-ref-35)
36. Joseph Devito. *Op Cit.,* p. 285-290. [↑](#footnote-ref-36)
37. Rasto. *Manajemen Perkantoran: Paradigma Baru.* (Bandung: Alfabeta, 2015), p. 247. [↑](#footnote-ref-37)
38. Edy Sutrisno. *Op cit*. p. 118. [↑](#footnote-ref-38)
39. Alex. S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), p.183. [↑](#footnote-ref-39)
40. Sedarmayanti. *Dasar-Dasar PengetahuanTentang Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. (Bandung: Mandar Maju, 2009), p. 21. [↑](#footnote-ref-40)
41. Stephen Robbins & Timothy Judge. *Op. cit*., p. 110. [↑](#footnote-ref-41)
42. Anwar Mangkunegara. *Perilaku Dan Budaya Organisasi.* (Bandung: Refika Aditama, 2005), p. 105 [↑](#footnote-ref-42)
43. Handaru, A. W., Utomo, T., & Ketut, R. S. (2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS “X”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol*, *4*(1). [↑](#footnote-ref-43)
44. Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi.* (Yogyakarta: Andi, 2005), p. 287. [↑](#footnote-ref-44)
45. Sedarmayanti. *Op cit*., p. 21. [↑](#footnote-ref-45)
46. Doni Priansa, Agus Garnida. *Manajemen Perkantoran*. Cetakan Ketiga. (Bandung: Alfabeta, 2015), p. 131. [↑](#footnote-ref-46)
47. *Ibid.*, p. 112. [↑](#footnote-ref-47)
48. *Ibid*., p. 132. [↑](#footnote-ref-48)
49. Laksmi, Fuad Gani, Budiantoro. *Manajemen Perkantoran Modern,* (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2007)*.*, p.174. [↑](#footnote-ref-49)
50. HAS Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), p. 119. [↑](#footnote-ref-50)
51. *Ibid.,* [↑](#footnote-ref-51)
52. Harbani Pasolong. *Teori Administrasi Publik*. (Bandung: Alfabeta, 2007), p. 138. [↑](#footnote-ref-52)
53. Mohammad Suhaili Muharrom. Dinara Maya Julianti, dan Tatag Handala. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Atasan adan Bawahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Radio. Jurnal *Komunikasi*, Vol. V, No1, Maret 2011, ISSN 1978-4597. http://library.trunojoyo.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016 [↑](#footnote-ref-53)
54. Farid, Azis, Madjid. Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai BAPEDAL Aceh. *Jurnal Manajemen*. ISSN 2302-0199, pp. 47-56 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. http://prodipps.unsyiah.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-54)
55. Dina Artika Lubis. Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT MMT. *Jurnal Komunikologi Vol. 3 No. 2*, September 2006. http://digilib.esaunggul.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-55)
56. Melva Sitanggang. *The Influence of Interpersonal Communication Towards Motivation to Increase Income Survey on Samosir Regency and Simalungun regency. Volume 5, Issue 1. (Jul-Aug. 2014).* Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-56)
57. Asep, Endang, Nur Aedi. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat. Volume 4, Nomor 1, Desember 2014. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-57)
58. Rayka Dantyo Prakoso. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 14, No 2 (2014), http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-58)
59. Asmirin Noor. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. *Jurnal Media Mahardhika*. Vol. 12 No. 2 Januari 2014. http://www.stiemahardhika.ac.id. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-59)
60. Revi Rezita. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Jurnal *Online Universitas Negeri Surabaya*. 11 Oktober 2015. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-60)
61. Mauledy Ahmad dan Marwan. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol 3, No.1, 2015. http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5375. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-61)
62. Rezi Wismora dan Bustari Muchtar. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol 2 Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-62)
63. Mami Suparyatmi dan Sudarwati. Pengaruh Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*. Vol. 11, No. 02, Agustus 2013–Januari2014. http://download.portalgaruda.org. Diakses Sabtu 29 Oktober 2016. [↑](#footnote-ref-63)
64. Ulber Silalahi. *Op cit*., p. 367. [↑](#footnote-ref-64)
65. Jalaluddin Rakhmat. *Op cit*., p. 127. [↑](#footnote-ref-65)
66. Handaru, A. W., Utomo, T., & Ketut, R. S. (2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS “X”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol*, *4* No. 1. [↑](#footnote-ref-66)
67. Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p. 13. [↑](#footnote-ref-67)
68. Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), p. 10. [↑](#footnote-ref-68)
69. Bambang Prasetyo & Lina Miftahul J, *Metode Penelitian Kuantitatif*: *Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), p. 43. [↑](#footnote-ref-69)
70. Rosady Ruslan. *Metode Penelitian, Public Relations dan Komunikasi.* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), p. 142. [↑](#footnote-ref-70)
71. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. (Bandung : Alfabeta, 2009), p. 199. [↑](#footnote-ref-71)
72. *Ibid*., p. 194. [↑](#footnote-ref-72)
73. *Ibid*., p. 197. [↑](#footnote-ref-73)
74. *Ibid*., p. 199. [↑](#footnote-ref-74)
75. Iqbal Hasan. *Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), p. 70. [↑](#footnote-ref-75)
76. *Ibid*., p. 72-76. [↑](#footnote-ref-76)
77. Uma Sekaran & Bougie. *Research Methods for Business*, 6th Edition. (United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2009), p. 220. [↑](#footnote-ref-77)
78. Juliansyah Noor. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2014). p. 19. [↑](#footnote-ref-78)
79. Iqbal Hasan. *Op. cit*., p. 60. [↑](#footnote-ref-79)
80. Uma Sekaran & Bougie. *Op cit*., p. 228. [↑](#footnote-ref-80)
81. Iqbal Hasan. *Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), p. 58. [↑](#footnote-ref-81)
82. Juliansyah Noor. *Op cit*., p. 24-25. [↑](#footnote-ref-82)
83. Sugiyono. *Op cit.* p. 207. [↑](#footnote-ref-83)
84. Juliansyah Noor. *Op cit*., p. 47. [↑](#footnote-ref-84)
85. *Ibid*., [↑](#footnote-ref-85)
86. *Ibid*., p. 63. [↑](#footnote-ref-86)
87. Anwar Sanusi. *Op cit*., p. 141-142. [↑](#footnote-ref-87)
88. Iqbal Hasan, *Op.cit*., p. 117. [↑](#footnote-ref-88)
89. Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), p. 105. [↑](#footnote-ref-89)
90. Anwar Sanusi. *Op cit*., p. 137. [↑](#footnote-ref-90)
91. Anwar Sanusi. *Op cit*., p. 136. [↑](#footnote-ref-91)
92. Iqbal Hasan. *Op cit*. p. 58. [↑](#footnote-ref-92)