

# Visionist

Vol. 4, Nomor 2 – September

RANCANG BANGUN MODEL KELEMBAGAAN AGRIBISNIS TERNAK KAMBING SABURAI DI KABUPATEN TANGGAMUS .....	<i>Agung Setyo, M. Yusuf S Barusman dan M. Oktavianur</i>	1-8
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG .....	<i>Andre Budi, Tina Miniawati dan V. Saptarini</i>	9-12
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI LAMPUNG .....	<i>Elisa Novriana, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	13-20
PENGARUH IDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT INSPEKTORAT KOTA BANDAR LAMPUNG .....	<i>Ernita Subiyanti, Mustofa Usman dan Haninun</i>	21-24
PENGARUH KECAKAPAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN EFEKTIVITAS KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA .....	<i>Fisal Abduh, A. Suharyo dan Agus Wahyudi</i>	25-31
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG .....	<i>Gustam, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i>	32-47
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO .....	<i>Joko Aji, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	48-54
PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS, KREDIBILITAS DAN GENDER PETUGAS PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI .....	<i>Juliaty A, Tina Miniawati dan Habbiburahman</i>	55-58

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 2	Halaman 1 – 58	Bandar Lampung Sept 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 4, Nomor 2 – September 2015

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai Di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro

Joko Aji Nur Setiawan<sup>1</sup>, Iskandar A Alam<sup>2</sup>, Hendri Dunan<sup>3</sup>  
Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan motivasi yang tinggi dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai motivasi, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Berbicara mengenai peningkatan motivasi.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan Sampel dalam penelitian 70 orang.*

*Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Metro Pusat masuk dalam kategori baik. Korelasi antara faktor-faktor yang mempegaruhi motivasi pegawai masuk dalam kategori skuat. Berdasarkan Koefisien Diterminasi Kedua Variabel diatas, terlihat bahwa Koefisien Diterminasi Motivator Factor ( Faktor Intrinsik) atau sering disebut dengan Faktor Kepuasan Pegawai (51,5%) lebih besar dari pada Hygiene Factor (Faktor Intrinsik) atau sering disebut dengan Faktor Ketidakpuasan Pegawai (50,9%) .Maka dapat disimpulkan bahwa Motivator Factor lebih mempengaruhi Motivasi Pegawai pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro dibandingkan dengan Hygine Factor Metro.*

**Kata Kunci :** Faktor Motivator;Faktor Hygiene

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (Nawawi, 2004 ).

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan motivasi yang tinggi dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai motivasi, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan public. Kondisi birokrasi ini harus terus menerus ditingkatkan kemampuannya khususnya sumber daya manusia (SDM) agar selaras dengan perkembangan tuntutan dan dinamika masyarakat sehingga dapat tercapai efektifitas, efisiensi serta produktivitas dalam melindungi dan melayani masyarakat. Demikian juga halnya dengan Kecamatan Metro Pusat Kota Metro, sebagai salah satu instansi/ lembaga pemerintah tidak bisa lepas dari tugas dan fungsinya dalam melayani apapun yang menjadi tuntutan dan keinginan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis terhadap pegawai Kecamatan Metro Pusat Kota Metro, diperoleh data dan gambaran kinerja pegawai sebagai berikut : Masih terdapat Pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal atau masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, Masih terdapat pegawai yang belum menguasai tugas pokok dan sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas. Dari beberapa point tersebut di atas secara umum dapat dikatakan bahwa kondisi motivasi pegawai pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro masih rendah, sehingga perlu dilakukan upaya upaya peningkatan Seiring dinamika pembangunan yang terus digalakkan oleh Pemerintah.

Berbicara mengenai peningkatan motivasi, Herzberg (1959), Mega (2015), yang mengemukakan teori dua faktor (two factor theory) dimana membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbagi dalam dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator factor dan kelompok dissatisfiers atau hygiene factor. Satisfiers factor atau faktor motivasi ialah faktor-faktor yang

menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk berkembang, tanggung jawab, kemampuan dan pengakuan/penghargaan. (Warganegara, 2015).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh faktor motivator (faktor satisfiers) terhadap motivasi pegawai dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh faktor hygiene (faktor dissatisfiers) terhadap ketidakpuasan pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dimana penelitian ini mencoba untuk menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti selanjutnya menganalisis pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi Faktor dalam kepuasan kerja ( $Y_1$ ) yaitu Prestasi (achievement) ( $X_1$ ) Pengakuan (Recognition) ( $X_2$ ), Pekerjaan Itu Sendiri (The Work It Self) ( $X_3$ ), Tanggung Jawab (Responsibility) ( $X_4$ ), Pengembangan Potensi Individu (Advancement) ( $X_5$ ) dan Faktor Hygiene Ketidakpuasan ( $Y_2$ ) yaitu Gaji (salary) ( $X_6$ ), Kondisi kerja (working condition) ( $X_7$ ), Kebijakan dan administrasi (company policy and administration) ( $X_8$ ), Hubungan antar pribadi (interpersonal relation) ( $X_9$ ), Kualitas supervisi (quality supervisor) ( $X_{10}$ )

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah seperangkat daftar pernyataan dengan skala Likert yang bersifat tertutup dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Adapun pedoman yang dipergunakan untuk memberikan interpretasi atas koefisien korelasi yang diperoleh dijelaskan pada tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,200	Sangat Rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Kuat
0,801 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2005)

Kemudian kisi-kisi instrumen penelitian untuk pedoman dalam pembuatan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana tercantum dalam tabel 3. berikut :

**Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

a. Kisi-kisi Motivator Factors (Factor Intristik)

Variabel	INDIKATOR	ITEM
Prestasi yang dicapai ( $X_1$ )	Meningkatkan kinerja untuk mendapatkan prestasi	1
	Meningkatkan prestasi kerja untuk dipromosikan	2
	Berusaha lebih berprestasi dibanding pegawai lain	3
	Berusaha mendapatkan prestasi yang lebih tinggi	4
	Berusaha meningkatkan kemampuan	5
Pengakuan ( $X_2$ )	Berusaha mendapatkan pengakuan yang baik.	6
	Pengakuan dan penghargaan saya dalam bekerja	7
	Mendapatkan pengakuan dari teman kerja	8
	Berusaha mendapatkan pengakuan dari atasan	9
	Berusaha mendapatkan pengakuan masyarakat	10
Variabel	INDIKATOR	ITEM
Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ )	Berusaha rajin bekerja pada pekerjaan saat ini	11
	Khawatir untuk kehilangan pekerjaan saya saat ini	12
	Berusaha menjaga pekerjaan saya saat ini	13
	pekerjaan saat ini memang tepat	14

	Nyaman dengan pekerjaan saat ini	15
Tanggung Jawab ( $X_4$ )	Bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan	16
	Bertanggung jawab memelihara fasilitas kantor	17
	Bertanggung jawab pada tugas pokok dan fungsi a	18
	Bertanggung jawab pada jabatan saat ini	19
	Bertanggung jawab pada hasil pekerjaan	20
Pengembangan Potensi Diri ( $X_5$ )	Berusaha mengalami peningkatan (kemajuan) karir	21
	Berusaha memanfaatkan peluang untuk maju	22
	Berusaha mencari kesempatan untuk maju	23
	Mengembangkan potensi yang dimiliki saat ini	24
	Berusaha meningkatkan jenjang pendidikan formal	25
Motivator Factor (Y)	Puas dengan Prestasi yang diraih	26
	Puas dengan Pengakuan saat ini	27
	Puas dengan pekerjaan saat ini	28
	Puas dengan tanggung jawab pekerjaan	29
	Puas dengan pengembangan potensi diri	30

## b. Kisi-kisi Hygienic Factor (Ekstrinstik Factor)

Variabel	INDIKATOR	ITEM
Gaji ( $X_6$ )	Mendapatkan Gaji dari tempat kerja	1
	Mendapatkan honorarium dari kegiatan	2
	Mendapatkan kenaikan gaji setiap tahun	3
	Gaji yang diberikan cukup memenuhi kebutuhan	4
	Mengharapkan adanya tambahan gaji	5
Variabel	INDIKATOR	ITEM
Kondisi Kerja ( $X_7$ )	Nyaman dengan ruangan kerja	6
	Nyaman dengan kondisi Gedung Kantor	7
	Nyaman dengan kondisi sarana dan prasarana	8
	Nyaman dengan kondisi kendaraan dinas	9
	Nyaman dengan kondisi komunikasi online (Wifi)	10
Adm. Dan Kebijakan Perusahaan ( $X_8$ )	Mentaati kebijakan instansi	11
	Mentaati aturan kepegawaian	12
	Mentaati dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi	13
	Mentaati aturan administrasi keuangan	14
	Mentaati aturan perundang-undangan	15
Hubungan	Memiliki hubungan yang baik dengan teman kantor	16

antar pribadi(X <sub>9</sub> )	Memiliki hubungan yang baik dengan atasan	17
	Memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat	18
	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lain kantor	19
	Memiliki hubungan yang baik dengan pamong	20
Kualitas Supervisi (X <sub>10</sub> )	Mematuhi pengawasan disiplin	21
	Mematuhi pengawasan keuangan	22
	Mengawasi bawahan	23
	Mengawasi pamong	24
	Mengawasi hasil pekerjaan bawahan	25
Hygiene Factor (Y)	Puas Gaji	26
	Puas dengan kondisi kerja	27
	Puas dengan adm.dan kebijakan instansi	28
	Puas dengan hubungan antar pribadi	29
	Puas dengan kualitas pengawasan	30

Menurut Sugiyono (2006), validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "Product Moment (Pearson)". Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf  $\alpha=0,05$ .

Rumus korelasi Product Moment dari *Karl's Pearson* menurut kutipan Sugiyono (2000) :

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

dengan  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara gejala x dan gejala y

x = skor butir item

y = jumlah skor

n = jumlah data

Jika hasil perhitungan ternyata r hitung > r tabel, maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka dianggap tidak valid (invalid) sehingga instrumen tidak dapat digunakan.

Untuk menganalisis data penelitian menggunakan teknik koefisien korelasi Product Moment yaitu untuk mengetahui pengaruh Prestasi (achievement) (X<sub>1</sub>), Pengakuan (Recognition) (X<sub>2</sub>), Pekerjaan Itu Sendiri (The Work It Self) (X<sub>3</sub>), Tanggung Jawab (Responsibility) (X<sub>4</sub>), Pengembangan Potensi Individu (Advancement) (X<sub>5</sub>), Gaji (salary) (X<sub>6</sub>), Kondisi kerja (working condition) (X<sub>7</sub>), Kebijakan dan administrasi (company policy and administration) (X<sub>8</sub>), Hubungan antar pribadi (interpersonal relation) (X<sub>9</sub>), Kualitas supervisi (quality supervisor) (X<sub>10</sub>), Motivasi Pegawai (Y<sub>1</sub>), Ketidakpuasan Pegawai (Y<sub>2</sub>) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_1, x_2, \dots, x_i, y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y + b_5 \sum x_5 y}{\sum y^2}}$$

$$R_{x_1, x_2, \dots, x_i, y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y + \dots + b_7 \cdot \sum x_i y}{\sum y^2}}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum x_i y = \sum X_i Y - \frac{(\sum x_i)(\sum Y)}{n}$$

$r_{XY}$  = koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

N = jumlah responden

$\sum$

X = total hasil variable X

$\sum$

Y = total hasil variabel Y

$Y^2$  = total kwadrat variable Y

$X^2$  = total kwadrat variable X

$(X^2)$  = kwadrat dari total variable X

$(Y)^2$  = kwadrat dari total variable Y

Korelasi positif terjadi apabila variabel X naik diikuti juga oleh naiknya variabel Y atau apabila variabel X turun diikuti pula turunnya variabel Y, sedangkan korelasi negatif terjadi apabila variabel X naik tidak diikuti oleh naiknya variabel Y dan apabila variabel X turun tidak diikuti turunnya variabel Y.

Analisis Regresi Linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti. Model yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

$$Y_2 = a + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + b_{10} X_{10}$$

Keterangan:

$Y_1$  : Motivator (Kepuasan kerja)

$Y_2$  : Hygiene (Ketidakpuasan kerja)

a : Konstanta Regresi

b : Konstanta Variabel Bebas

$X_1$  : Prestasi (achievement)

$X_2$  : Pengakuan (Recognition)

$X_3$  : Pekerjaan Itu Sendiri (The Work It Self)

$X_4$  : Tanggung Jawab (Responsibility)

$X_5$  : Pengembangan Potensi Individu (Advancement)

$X_6$  : Gaji (salary)

$X_7$  : Kondisi kerja (working condition))

$X_8$  : Kebijakan dan administrasi ( company policy and administration)

$X_9$  : Hubungan antar pribadi ( interpersonal relation)

$X_{10}$  : Kualitas supervisi ( quality supervisor)

Uji F dilakukan untuk melihat secara simultan (bersama-sama) apakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sugiono (2004) menyatakan bahwa: nilai  $F_{hitung}$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana: R=koefisien korelasi ganda

k= jumlah variabel independen

n= jumlah anggota sampel

c. Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sugiono (2004) menyatakan bahwa: nilai  $t_{hitung}$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

dimana :

t = nilai  $t_{hitung}$

r = koefisien korelasi parsial ditentukan

n = banyaknya sample,

Dengan rumus tersebut diperoleh nilai t hitung, kemudian hasil perhitungan test signifikansi dikonsultasikan dengan nilai kritik tabel distribusi (table distribution student, degree of freedom), ( $df : n - 2 = 53 - 2 = 51$ ) pada taraf signifikansi/ kemaknaan pada 0,05 maka apabila:

t hitung > t tabel : Maka pengaruh kedua variabel signifikan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima)

t hitung < t tabel : Maka pengaruh antara dua variabel tersebut tidak signifikan atau pengujian dari data sampel tidak berlaku untuk data populasi. ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak)

## Hasil dan Pembahasan

Susunan Organisasi Kecamatan Metro Pusat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Struktur Organisasi Kecamatan Metro Pusat**

No	Jabatan	Eselon	Jumlah
1.	Camat	III/a	1 orang
2.	Sekretaris Kecamatan	III/b	1 orang
3.	Kepala Seksi	IV/a	5 orang
4.	Kepala Sub. Bagian	IV/b	3 orang
5.	Staf	-	18 orang
	<b>Jumlah</b>		<b>28 orang</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Metro Pusat

### *Pengaruh Prestasi yang dicapai (X1) dan Motivator Factor (Kepuasan Pegawai) (Y1)*

Penghitungan Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan Program Komputer SPSS 18.00 for windows (hasil sebagai mana terlampir), diperoleh nilai r (rx1y) sebesar 0,694. Apabila ini dikonsultasikan dengan r interpretasi koefisien korelasi maka termasuk korelasi kuat. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi yang dicapai mempunyai korelasi kuat dengan *Motivator Factor*.

Kemudian untuk menguji hipotesis menggunakan uji statistik dengan rumus :

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

dimana :

t = pengujian koefisien korelasi

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sample,

maka dengan rumus tersebut diperoleh  $t_{hitung} = 7,955$

Kemudian untuk mengetahui persamaan regresi secara parsial adalah :

$$Y = 4,537 + 0,763 X_1 + e$$

Interpretasi persamaan diatas antar lain:

- Nilai konstanta sebesar 4,357 mengandung arti *Motivator Factor* akan tetap atau konstan sebesar 4,537 point tanpa adanya Prestasi yang dicapai
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,763 berarti pengaruh Prestasi yang dicapai terhadap *Motivator Factor* sebesar 0,763 point.

### *Pengaruh Pengakuan (X2) dan Motivator Factor (Kepuasan Pegawai) (Y1)*

Penghitungan Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan Program Komputer SPSS 18.00 for windows (hasil sebagai mana terlampir), diperoleh nilai r (rx1y) sebesar 0,703. Apabila ini dikonsultasikan dengan r interpretasi koefisien korelasi maka termasuk korelasi kuat. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pengakuan mempunyai korelasi kuat dengan *Motivator Factor*.

Kemudian untuk mengetahui persamaan regresi secara parsial adalah :

$$Y = 4,339 + 0,780 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan diatas antar lain:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,339 mengandung arti *Motivator Factor* akan tetap atau konstan sebesar 4,339 point tanpa adanya variabel pengakuan.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,780 berarti pengaruh Variabel pengakuan terhadap *Motivator Factor* sebesar 0,780 point.

### *Pengaruh Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) dan Motivator Factor (Kepuasan Pegawai) ( $Y_1$ )*

Penghitungan Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan Program Komputer SPSS 18.00 *for windows* (hasil sebagai mana terlampir), diperoleh nilai  $r$  ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,703. Apabila ini dikonsultasikan dengan  $r$  interpretasi koefisien korelasi maka termasuk korelasi kuat. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Pekerjaan itu sendiri mempunyai korelasi kuat dengan *Motivator Factor*.

Kemudian untuk mengetahui persamaan regresi secara parsial adalah :

$$Y = 4,654 + 0,763 X_3 + et$$

Berdasarkan Koefisien Diterminasi Kedua Variabel diatas, terlihat bahwa Koefisien Diterminasi *Motivator Factor* (Faktor Intrinsik) atau sering disebut dengan Faktor Kepuasan Pegawai (51,5%) lebih besar dari pada *Hygiene Factor* (Faktor Intrinsik) atau sering disebut dengan Faktor Ketidakpuasan Pegawai (50,7%) .Maka dapat disimpulkan bahwa *Motivator Factor* lebih mempengaruhi Motivasi Pegawai pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro dibandingkan dengan *Hygiene Factor*.

## **Kesimpulan dan Implikasi**

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa Berdasarkan Koefisien Diterminasi Kedua Variabel terlihat bahwa Koefisien Diterminasi *Motivator Factor* (Faktor Intrinsik) atau sering disebut dengan Faktor Kepuasan Pegawai (51,5%) lebih besar dari pada *Hygiene Factor* (Faktor Intrinsik). Maka dapat disimpulkan bahwa *Motivator Factor* lebih mempengaruhi Motivasi Pegawai pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro dibandingkan dengan *Hygiene Factor*.

### *Implikasi*

Terlihat masih banyak pegawai yang belum termotivasi untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka. Hal ini tentunya akan berakibat pada kurang maksimalnya motivasi pegawai Oleh karena itu diharapkan Camat sebagai pimpinan tertinggi di Kecamatan Metro Pusat agar dapat memerintahkan pegawai yang ada di Kecamatan Metro Pusat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna pengembangan diri pegawai yang ada di Kecamatan tersebut.

## **Daftar Pustaka**

- Kussriyanto 1991, *Iklim Organisasi dan Dampaknya*. Rajawali. Bandung.
- Malayu Hasibuan 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Gunung Agung, Jakarta.
- Mega, Selfia Alke. 2015. Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pandan Sari Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 5, No; 2.
- Mulyono 2001, *Sarana kerja Lingkungan Fisik Kerja*, Jakarta, Rajawali perdana
- Nitisemito Alex S., 2002. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti 2001, *Organisasi Perkantoran dan Motivasi..* PT. Ganudra Pustaka Utama, Bandung
- Sutrisno Hadi, 2006, *Metode Penelitian Survey*, Surabaya, Usaha Nasional
- Warganegara, Tri Lestira Putri. 2015. Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 5, No, 2.