

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HONORER DINAS BINA MARGA PENGAIRAN DAN ESDM
KABUPATEN JEPARA**

Eko Prastyo¹⁾, Leonardo Budi Hasiolan²⁾, Moh. Mukeri Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2,3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This study aims to identify factors - factors that affect employee performance honorary Department of Highways Irrigation and ESDM Jepara regency. Factors - factors that work motivation, job satisfaction and work environment. Employees who have a high motivation to work will have a positive impact for organizations, so as to achieve organizational goals. Hypothesis testing is done by spreading the questionnaire as many as 50 employees honorary Highways Agency Irrigation and ESDM Jepara regency. The analysis is validity, reliability, hypothesis with SPSS version 16, using multiple linear regression analysis. Based on the calculation of data and analysis used, the regression equation is:

$$Y = 0,361X1 + 0,366X2 + 0,213X3$$

By using multiple regression analysis, it can be concluded that work motivation (X1) positive and significant impact on employee motivation. With t value at 2.393 and 0.021 significance value of less than 0.05 so that (Ho) refused and (Ha) accepted. Thus, it means that the hypothesis that motivation to work has a positive influence on employee performance is acceptable or unsubstantiated. There is a positive and significant influence between the variables of job satisfaction (X2) on the performance of employees. With t value at 2.158 and significant value of 0.036 is less than 0.05, so that (Ho) refused and (Ha) accepted. So the job satisfaction and a significant positive effect on employee performance. Work environment variables (X3) with t value of 2.058 and a significance value of 0.045 is less than 0.05, so that (Ho) refused and (Ha) accepted. So that the work environment positive effect on employee performance is acceptable or unsubstantiated. It can be concluded that the motivation, job satisfaction and work environment has a significant influence on employee performance honorary Department of Highways Irrigation and ESDM Jepara regency.

Keywords: employee's performance, work motivation, job satisfaction and work environment

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. Faktor – faktor tersebut yaitu motivasi kerja , kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 karyawan honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, hipotesis dengan bantuan komputer program SPSS versi 16 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,361X_1 + 0,366X_2 + 0,213X_3$$

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 2,393 serta nilai signifikansi sebesar 0,021 kurang dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 2,158 serta nilai signifikan sebesar 0,036 kurang dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai thitung sebesar 2,058 dan nilai signifikansi sebesar 0,045 kurang dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi ditentukan manusia. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, kerapian, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kondisi kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor produksi manusia tidak hanya bekerja secara fisik saja, melainkan juga bekerja secara fikir atau berfikir. Optimalisasi sumber daya kerja menjadi titik sentral dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat organisasi yang bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153).

2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dalam kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.3 Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahasa latin yang berarti "bergerak" atau "menggerakkan". Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut:

1. Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan

dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

2. Christine Harvey (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah komoditi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang.
3. Thomas L. Good dan Jere E. Brophy (1990) mengatakan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.
4. Don Hellriegel dan Jhon W. Slocum (1979) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
5. Menurut Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam

setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

2.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori dari Maslow. Teori kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar. Yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, bernafas, tempat tinggal dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka, muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan sosial, dan jaminan hari tua jika telah tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan maka kebutuhan untuk bersosialisasi, persahabatan dan berinteraksi yang lebih erat lagi dengan orang lain. Didalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, dan rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk bisa dihargai, dihormati atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja dari seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki atau urutan tertinggi dari teori Maslow. Aktualisasi berkaitan dengan proses pengembangan diri dari seseorang atas prestasi kerja yang telah dicapai. Kebutuhan ini menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri lebih menyukai tantangan dan tugas-tugas dalam melakukan setiap pekerjaan.

2.5 Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja.

2.6 Indikator-Indikator dalam Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, focus of control, pemenuhan harapan, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervise
3. Manajemen dan Organisasi
4. Kesempatan berkarir
5. Gaji dan keuntungan financial lainnya
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Penelitian dari Spector (Yuwono: 2005) menjelaskan bahwa indikator dari kepuasan kerja terdiri dari 8 faktor yaitu:

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan mendapatkan promosi tersebut
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan managerial oleh manager
4. Benefit : asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya
5. Contingent reward : rasa hormat, diakui dan diberi apresiasi

6. Operating procedure : kebijakan, aturan dan prosedur
7. Cowokers : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. Nature of works: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak

2.7 Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

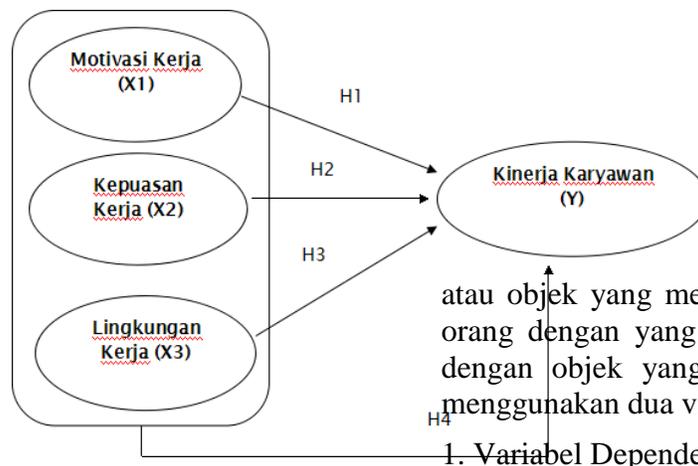
2.8 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara

3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Kerangka Pikir



atau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut F Sugiyono (1999) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Hatch dan Fardahany (1987; dalam sugiyono, 1999), secara teoritis variabel sendiri dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam peneliti ini yang

menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variable yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006) Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja (X1)
2. Kepuasan Kerja (X2)
3. Lingkungan Kerja (X3)

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Analisis ini bertujuan untuk memperoleh data karakteristik demografik responden penelitian, yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status marital. Responden yang dalam penelitian ini adalah karyawan honorer di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara sejumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *purposive sampling*, dimana teknik ini hanya karyawan yang masuk dalam kategori yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh penulis dalam penelitian ini.

4.2 Hasil Pengujian Regresi Linear

Dalam penelitian ini variabel motivasi, kepuasan dan lingkungan digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruhnya terhadap variabel kinerja di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara.

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.806	.309		2.608	.012
	Motivasi	.306	.128	.361	2.393	.021
	Kepuasan	.361	.167	.366	2.158	.036
	Lingkungan	.195	.095	.213	2.058	.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dalam menganalisis dari perhitungan regresi berganda menggunakan nilai koefisien regresinya menggunakan hasil (*standardized beta coefficients*) yang dapat mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen. Interpretasi dengan skala likert tersebut sebaiknya menggunakan nilai *standardized coefficient* sehingga tidak ada konstanta karena nilainya telah distandarkan (Ghozali, 2011).

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,361X_1 + 0,366X_2 + 0,213X_3$$

Persamaan regresi berganda di atas memberikan arti sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien motivasi bernilai 0,361 memiliki arti bahwa jika variabel motivasi terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara.
- b. Nilai koefisien kepuasan bernilai 0,366 memiliki arti bahwa jika

variabel kepuasan terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan peningkatan kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara.

- c. Nilai koefisien lingkungan bernilai 0,213 memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara.

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.11 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2.393 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.11 diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan sebesar 2.158 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.11 diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan sebesar 2.058 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pengaruh motivasi, kepuasan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik motivasi karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat. Adapun besarnya nilai dari koefisien sebesar 0,361 (36.1%) yang berarti bahwa variabel motivasi terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pada setiap karyawan.
2. Kepuasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik kepuasan yang diperoleh karyawan maka kinerjanya semakin meningkat. Besarnya nilai koefisien kepuasan kerja bernilai 0,366 (36.6%) yang berarti bahwa jika variabel kepuasan terjadi peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Lingkungan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat. Nilai koefisien dari lingkungan kerja memiliki nilai 0,213 (21.3%) memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan, maka diikuti

pula dengan adanya peningkatan kinerja karyawan tersebut.

4. Kemampuan motivasi, kepuasan dan lingkungan dalam menjelaskan kinerja karyawan, dijelaskan melalui Nilai *adjusted r square* sebesar 0,689 (68.9%) hal ini berarti kemampuan motivasi, kepuasan dan lingkungan dalam menjelaskan kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara adalah sebesar 68.9%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kasus keinginan berpindah karyawan honorer di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara dikarenakan karena gaji dan insentif yang kecil yang membuat karyawan kurang nyaman untuk bekerja. Untuk mengantisipasi hal tersebut, Dinas Bina Marga dan ESDM seharusnya lebih mengenal dan memperhatikan sejak dini mengenai perihal kemungkinan keinginan karyawannya untuk keluar dari instansi terkait. Kemudian perlu dicari sebab-sebab yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan instansi tersebut. Langkah selanjutnya adalah mengadakan pendekatan dengan karyawan atau mendiskusikan dengan karyawan yang bersangkutan mengenai keinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan dan yang terakhir memutuskan hal yang terbaik bagi kedua belah pihak (baik perusahaan maupun karyawan). Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan rapat rutin antara atasan dan bawahan guna mengevaluasi dan memotivasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan acara kebersamaan dengan bawahan agar karyawan merasa lebih akrab dengan perusahaan.
2. Motivasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan honorer di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara, sehingga untuk mengurangi jumlah keinginan berpindah karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka untuk memotivasi karyawan. Misalnya dengan memberikan kompensasi yang lebih besar, memberikan perhatian lebih terfokus pada upaya merespon keinginan dan memahami perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Dalam memahami masalah keinginan berpindah karyawan honorer di Dinas Bina Marga dan ESDM Kabupaten Jepara dapat diperbaiki dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan lebih baik lagi sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan lebih baik lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi N.2012.*Teori Partisipasi*,Ghalia Ilmu, Bandung
- Budi Pratiwi,2010,*Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan oneline pada pelayanan tiket kereta api DAOP IV Stasiun Tawang*,Skripsi.
- Direktorat Jendral Pajak dan Yayasan Bina Pembangunan,1992 ,*Pajak Bumi dan Bangunan* ,Jakarta PT.Bina Rena Keluarga,
- Fian, 2012, *Pembiayaan Pembangunan untuk menggali sumber daya manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ferry Anggit, 2013, *Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas Pelayanan*, Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri,Jatinangor ,Bandung.
- Ghozali, Imam,2010, *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, 2003, *Koefisien Determinasi*, Badan Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, 2003, *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur Proses*, Jakarta Erlangga.
- Ginanjar, 2012, *Administrasi Pembangunan dan Pratiknya di Indonesia*, Jakarta,LP3ES.
- Hasibuan, 2009,*Organisasi dan Motivasi*, Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Indrawijaya, 2009, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Sinar Baru, Bandung.
- Kartasmita, 2012 , *Administrasi Pembangunan dan Pratiknya di Jakarta*, Jakarta LP3ES.
- Korten, 2010, *Pembangunan Berdimensi Kerakyatan*, Jakarta.
- Mayer, 2010, *Kepercayaan oneline Representatif*, Jakarta.
- Mangkoeboebroto,2002,*Pemgetahuan Tentang Wajib Pajak*, Gramedia Jakarta.
- Robbinson,Stephen, 2002, *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi*, Aplikasi, Jakarta Prehalinda.
- Robbins, 2006, *Motivasi Wajib Pajak*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rousseau,1998 dan Suliantoro, 2012, *Kepercayaan One line Representatif*, Jakarta.
- Sugiyono,2005,*Metode Penelitian Bisnis*, Bandung.
- Sugiyono,2012,*Metode Penelitian Kuantitatif*, ANDI, Yogyakarta.
- Susana Hani,2007,*Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Kualitas Pelayanan Petugas Terhadap Tingkat Partisipasi Masyarakat Dalam Mengurus Ijinmendirikan Bangunan Di Kecamatan Lhowaru Kota Malang*, Skripsi.
- Sonny, 2009 ,*Pengaruh Sikap Dan Kesadaran Masyarakat Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Mengurus Akte Kelahiran Anak Di Kecamatan Mranggen Demak*.