

SKRIPSI

**PENGARUH KEDEKATAN HUBUNGAN DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NON PNS DI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA SOLOK**



Disusun Oleh:

ASEP FIRMAN
NPM.171000461201072

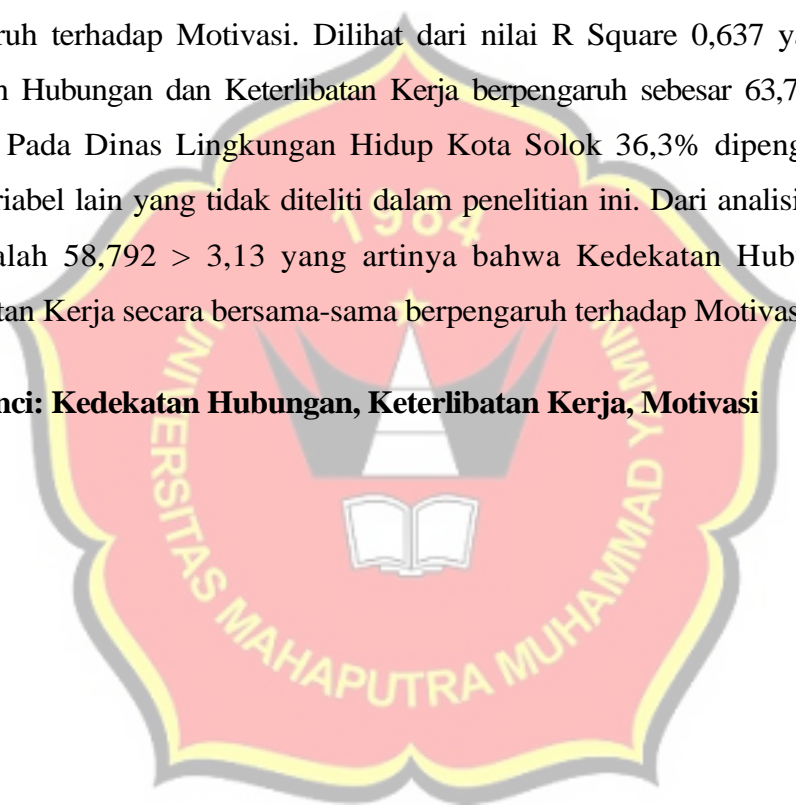
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
SOLOK
TAHUN 2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kedekatan Hubungan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. Sampel pada penelitian ini sebanyak 70 responden.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh $Y = 11,673 + 0,244X_1 + 0,498X_2 + e$ dan uji t 2,465 dan 5,344 yang artinya bahwa variabel Kedekatan Hubungan berpengaruh terhadap Motivasi, Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi. Dilihat dari nilai R Square 0,637 yang artinya Kedekatan Hubungan dan Keterlibatan Kerja berpengaruh sebesar 63,7% terhadap Motivasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok 36,3% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari analisis uji f nilai f_{hitung} adalah $58,792 > 3,13$ yang artinya bahwa Kedekatan Hubungan dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi.

Kata Kunci: Kedekatan Hubungan, Keterlibatan Kerja, Motivasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem didalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola sesuai dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada kehandalan para pegawai dalam melaksanakan kedekakatan hubungan , keterlibatan kerja dan yang nantinya akan menjadikan pegawai dalam bekerja untuk memotivasi dalam pekerjaannya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk mampu menjadi pioner disegala bidang, agar dapat menjadi pioner diperlukan pegawai yang mempunyai kualitas, dedikasi dan etos kerja yang tinggi, pegawai tersebut tentunya membutuhkan faktor-faktor yang dapat menggugah, mendorong atau memotivasi semangat kerjanya sehingga pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara efisien dan efektif serta dapat tercapai rencana-rencana kerja yang telah disusun untuk mencapai good governance. Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari aparat pemerintah yang mempunyai peranan menentukan terhadap jalannya roda pemerintahan, baik yang berada ditingkat pusat maupun di daerah. Dalam rangka membantu pimpinan melancarkan jalannya penyelenggaraan di bidang pemerintahan,

pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan, maka dibutuhkan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan profesinya dengan sikap profesionalisme begitupun dengan pegawai non pns yang direkrut oleh instansi pemerintah tapi tidak lewat jalur penerimaan CPNS.

Kedekatan adalah ikatan efektif abadi yang dikarakteristikkan dengan kecenderungan untuk mencari dan mempertahankan kedekatan antara satu individu dengan yang lain, yang dapat memberikan rasa aman, tergantung dari kualitas hubungan tersebut. Berdasarkan kualitas hubungan tersebut, terbentuk internal working model yang bertahan sepanjang waktu dan dapat mempengaruhi hubungan dengan pegawai. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia memiliki dua potensi, yaitu potensi subjektif dan potensi objektif. Melalui potensi subjektif, manusia dapat berlaku sebagai subjek yang mengatur dan mempengaruhi lingkungan dan dengan potensi objektif, manusia dapat dipengaruhi oleh lingkungan disekitarnya. Secara antropologis, dapat diyakini bahwa, sebagai makhluk hidup manusia akan selalu mengalami perubahan, pertumbuhan dan perkembangan (Utami and Murti 2017).

Hubungan antar pribadi merupakan hal yang hidup dan dinamis. Untuk mengetahui bagaimana suatu hubungan antar pribadi berkembang atau sebaliknya, rusak, dapat dilakukan dengan mempelajari sebuah teori komunikasi yang disebut Teori Penetrasi Sosial (Wulandari 2011). Kedekatan hubungan baik terbukti mampu meningkatkan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok dari perspektif yang dilakukan oleh pegawai. Salah satu model dalam kerja yaitu dengan meningkatkan kinerja pemerintahan dengan mendekatkan hubungan para pegawai agar sistem kerja dapat tercapai dengan kegiatan pemerintahan. Dalam

perspektif yang lebih luas dan untuk kepentingan pegawai dalam jangka panjang, hubungan yang baik yang terjalin dengan para pegawai PNS maupun Non PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

Keterlibatan Kerja merupakan faktor lain selain kedekatan hubungan yang mempengaruhi motivasi kerja. Keterlibatan Kerja merupakan faktor lain selain kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pegawai yang aktif berpartisipasi dalam pemerintahan dan pekerjaan (khususnya dalam pengambilan keputusan) juga memiliki rasa komitmen dan lebih tertarik pada lingkungan organisasi pemerintahan. Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja pegawai dalam melakukan tugasnya, karena hal ini akan berdampak pada keadaan psikologis pegawai, di mana kepuasan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja sehingga orientasinya lebih kearah peningkatan makna hidup hal ini dikarenakan pegawai akan memandang pekerjaan adalah hal terpenting bagi hidupnya (Maryani 2018).

Rendahnya tingkat kerja pegawai salah satunya dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menyadari pentingnya motivasi kerja yang dapat menunjang dalam meningkatkan kerja pegawai, maka perlu dilakukan suatu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Rahsel 2016).

Dinas Lingkungan Hidup merupakan instansi yang bertugas dan berfungsi membantu melaksanakan urusan pemerintahan yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana teknis di bidang lingkungan yang mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan kebijakan dibidang lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup kota Solok dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah Walikota serta bertanggung jawab kepada Walikota Solok melalui Sekretaris Daerah. Untuk melaksanakan tugas urusan Pemerintahan di bidang lingkungan hidup serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah, maka Kepala Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi perumusan kebijakan dibidang lingkungan hidup. Dengan melihat perkembangan pekerjaan oleh pegawai saat ini pemerintah harus bisa melakukan tindakan dalam mencari solusi agar pegawai dapat mendekatkan hubungan dengan rekan kerja dan untuk mendapatkan suatu hasil yang maksimal maka adanya keterlibatan kerja antara atasan dan bawahan agar nantinya dapat terjalin suatu motivasi kerja yang baik kepada pihak masing-masing pegawai, agar tujuan tersebut dapat tercapai nantinya dan sesuai dengan apa yang diharapkan pada sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedekatan Hubungan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah tulisan singkat berupa pertanyaan yang biasanya terletak diawal laporan penelitian yang dapat diambil setelah latar belakang dijelaskan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kedekatan Hubungan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
3. Apakah Kedekatan Hubungan dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedekatan hubungan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedekatan hubungan dan keterlibatan kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Memperluas wawasan berpikir dalam menulis karya ilmiah sekaligus menerapkan teori-teori yang dipelajari selama dibangku perkuliahan Universitas Mahaputra Muhammad Yamin khususnya hal-hal yang berkenaan dengan Pengaruh Kedekatan Hubungandan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengintropeksi para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mengadakan pelayanan yang prima dalam memenuhi kebutuhan para masyarakat.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian-penelitian sejenis, sehingga merasa lebih terbantu guna menyelesaikan karya tulisnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas dan memahami hasil-hasil penelitian agar lebih terarahnya penulisan ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi yang dibahas di setiap bab.

Penelitian ini disusun dalam 5 bab yang terdiri dari sub-sub bab yang mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisi yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa variable penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

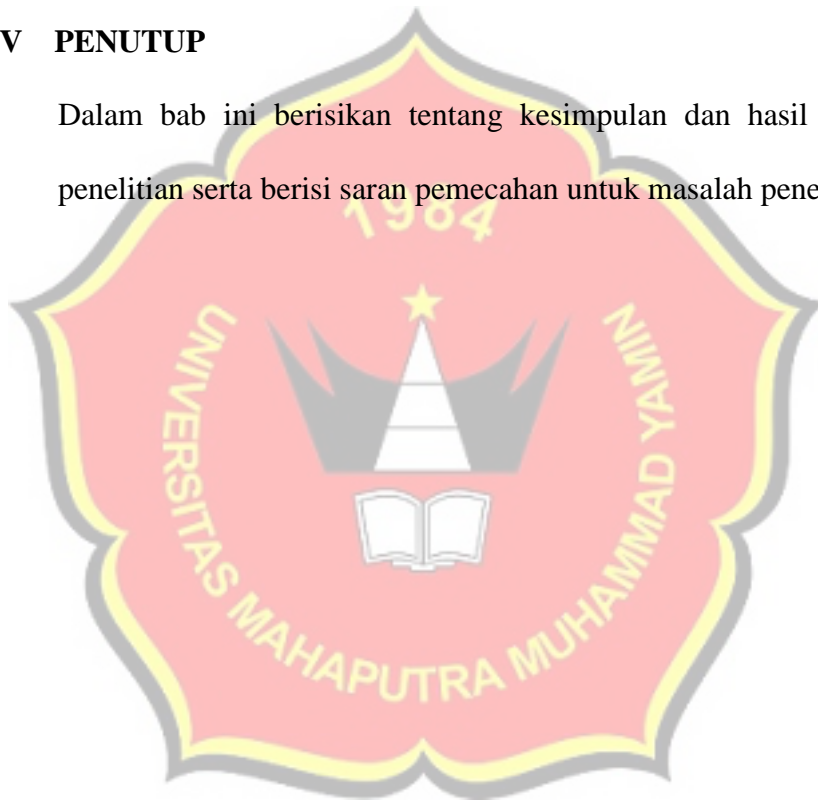
Bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian , analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah penelitian.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kedekatan Hubungan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 11,673 + 0,244X_1 + 0,498X_2 + e$
2. Nilai koefisien dtereminasi R square sebesar 0,637 atau sebesar 63,7% dan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.
3. Kedekatan Hubungan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Pegawai Non PNS Dinas lingkungan Hidup Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,465 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$.
4. Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Pegawai Non PNS Dinas lingkungan Hidup Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 5,344 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$.
5. Kedekatan Hubungan dan Keterlibatan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Non PNS Dinas lingkungan Hidup Kota Solok. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan f_{hitung} yaitu $58,792 > 3,13$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok agar dapat memperhatikan pembagian tugas terhadap pegawai agar lebih menyesuaikan kedekatan hubungan pegawai dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok agar selalu meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variable-variable lain diluar yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor yang lain dapat berpengaruh kinerja, dan komitmen yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, Iin. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belintang Jaya Oku Timur." *Jurnal Aktual* 18(2):68–77.
- Aida, Welven. 2018. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengairan Kabupaten Rokan Hulu." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4(2):1–7.
- Arum, Niken Mangambar. 2019. "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan."
- Darussalam, Muhammad. 2017. "Pengaruh Pelibatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan."
- Dewi, Afriani. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(2):1–10.
- Ernawati. 2010. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 10(2):109–18.
- Hariyanto, Komar. 2014. "Faktor-Faktor Penentu Kualitas Hubungan Dan Kedekatan Hubungan Dalam Pemberian Layanan Kredit Perbankan Kepada Usaha Mikro Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah." *Jurnal Of Business and Banking* 4(2):231–44.

Hasanah, Nur. 2014. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ditjen Penyelenggara Haji Dan Umrah Kementrian Agama Republik Indonesia (Kemnag RI).”

Hustia, Anggreany. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1):81–91. doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.

Inggriani, Siska. 2019. “Hubungan Motivasi Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal SDM* 2(1):1–7. doi: 10.31227/osf.io/3y6gt.

Maryani, Tri. 2018. “Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan.” *Jurnal Psikologi* 11(1):72–80. doi: 10.35760/psi.2018.v11i1.2075.

Mustofa. 2015. “Metode Penelitian Dengan NPF Dan Roa.”

Nofiani, Munisa. 2020. “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di PT. Mitra Beton Mandiri.”

Nurdin, Irfan Bahar. 2018. “Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1):70–97.

Permatasari, Jundah Ayu. 2015. “Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit

Malang).” *Jurnal Adminstrasi Bisnis* 25(1):1–9.

Prabowo, Muhammad Rizky. 2021. “Hubungan Gaya Kelekatan Dengan Kualitas Persahabatan Pada Remaja.”

Rahsel, Yoeyong. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD).” *Jurnal Manajemen Magister* 02(02):208–20.

Ridha. 2017. “Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian.” 14(1):62–70.

Ridho, Muhammad. 2020. “Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI.” *Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan* 8(1):1–16. doi: 10.36088/palapa.v8i1.673.

Rosyid, Hanif Assabib. 2017. “Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Di PT. Makmur Sejahtera Wisesa).”

Septiadi, Sebastianus Alexander. 2017. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 8(6):3103–32.

Utami, Cahyaning, and Heru Astikasari Setya Murti. 2017. “Hubungan Antara Kedekatan Dengan Orangtua Dan Keintiman Dalam Bepacaran Pada Dewasa Awal.” *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 22(1):40–49. doi: 10.20885/psikologika.vol22.iss1.art3.

Utomo, Siswanto. 2014. “Studi Tentang Kualitas Hubungan Jangka Panjang Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran (Studi Pada Agen CV. Garuda).” *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia* 13(2):129–59.

Wijono, Sutarto. 2012. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi DiKepolisian Resor (Polres) Ende.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 05(02):125–42.

Wulandari, Tine Agustin. 2011. “Memahami Pengembangan Hubungan AntarPribadi Melalui Penetrasi Sosial.” *Majalah Ilmiah Unikom* 11(1):103–10.

Wulansari, Oktaviana. 2021. “Pengaruh Gaya Kelekatan Persahabatan Terhadap Harga Diri (Self-Esteem) Pada Remaja Panti Asuhan.”

