

ANALISA MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DI KABUPATEN KARANGANYAR

Mey Isnaini Haya¹⁾ Yosephien Angelina YPE²⁾

^{1*}Mahasiswa Manajemen, ²Dosen Manajemen STIEAUB Surakarta

E-mail : ²⁾yosephineangelina@stie-aub.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Karanganyar.

Lokasi Penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Karanganyar sejumlah 50 orang, sampel yang diambil sejumlah 100% dari populasi yaitu sebesar 50 orang. Metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R².

Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan, artinya bahwa Motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar. Hasil Uji R² menunjukkan bahwa variabel Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 82,2% terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci : *kinerja pegawai, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja*

PENDAHULUAN

Ada beberapa hal yang konkrit guna untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai antara lain yaitu Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja akan mendorong pegawai dalam memaksimalkan kinerja mereka. Pencapaian kinerja yang tinggi melalui target kuantitas dan waktu penyelesaian tugas, efisiensi dan kualitas hasil kerja setiap anggota/pegawai akan membawa pada peningkatan kinerja organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat desa yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Peningkatan kinerja organisasi selanjutnya akan membawa pada peningkatan kinerja individu setiap pegawai akan membawa pada pencapaian tingkat kinerja nasional. Beberapa variabel yang akan kita teliti antara lain adalah Motivasi. Motivasi merupakan dorongan kepada setiap individu pegawai yang sangat berpengaruh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada setiap pegawai untuk mencapai sebuah tujuan yang baik dan maksimal. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua (Heidjrachman dan Husnan, 2002), yaitu

motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

Faktor lainnya yang mendorong peningkatan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

Variabel yang selanjutnya adalah Lingkungan kerja, merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mengembangkan kreatifitas karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner berisi pernyataan mengenai Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja. Pengukuran terhadap variabel dengan menggunakan skala likert untuk keperluan analisis. Skala likert ini digunakan untuk mengukur respons subyek ke dalam 5 (lima) poin skala dengan interval yang sama, dengan ketentuan sebagai berikut (Jogiyanto, 2004:64): 1. Alternatif jawaban Sangat Setuju, dengan skor 5. 2. Alternatif jawaban Setuju, dengan skor 4. 3. Alternatif jawaban Netral, dengan skor 3. 4. Alternatif jawaban Tidak Setuju, dengan skor 2. 5. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju, dengan skor 1.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas Data
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Autokorelasi
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)
 - b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)
 - c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar, peneliti telah membagikan kuisoner kepada seluruh pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Kuisoner yang dibagikan sebanyak dengan jumlah yang ada pada instansi sebanyak 50 orang. Dan kuisoner yang di di kembalikan sebanyak 50 kuisoner.

ANALISIS DATA

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan variabel dalam penelitian ini adalah valid, mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini reliable dengan menunjukkan koefisien Alpha melebihi 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada gambar IV.10 hasil uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai distribusi normal karena mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,613 > 0,05$.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas karena nilai signifikan $> 0,05$ sehingga masing-masing variabel tidak signifikan maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

d. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,998 angka ini berada di bawah 2.0. kesimpulan dari pengujian ini menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

	Coefficient		Coefficient		
	B	Std. Error			
1 Constant)	-7,400	1,976		-3,745	,001
Motivasi	0,454	0,133	0,324	3,421	,001
Kompensasi	1,185	0,271	0,455	4,368	,000
Lingkungan Kerja	0,243	0,127	0,218	1,919	,061

Coefficients^a

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dapat di rumuskan model regresi dalam penelitian ini adalah

$$Y = -7,400 + 0,454 X_1 + 1,185 X_2 + 0,243 X_3$$

Persamaan linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

$\alpha = -7,400$, artinya bahwa kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar (Y) mempunyai nilai negatif apabila Motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tetap.

$\beta_1 = 0,454$, menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja, dan kompensasi dianggap tetap.

$\beta_2 = 1,185$, menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka artinya apabila kompensasi meningkat kinerja pegawai juga akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Motivasi, dan lingkungan kerja dianggap tetap.

$\beta_3 = 0,243$, menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat jadi kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Motivasi, dan kompensasi dianggap tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel motivasi, dan lingkungan kerja artinya variabel kompensasi merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji T

1. Hasil Uji T Motivasi (X_1)

Motivasi (X_1) mempunyai t_{hitung} 3,421 dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,050$ maka berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 terbukti.

2. Hasil Uji T Kompensasi (X_2)

Kompensasi (X_2) mempunyai t_{hitung} 4,368 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ maka berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 terbukti.

3. Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} 1,919 dengan taraf signifikansi $0,061 > 0,050$ maka berarti lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 tidak terbukti.

c. Hasil Uji F

Berdasarkan uji F secara simultan diketahui besarnya nilai $F = 94,147$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar.

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	657,015	3	219,005	94,147	000 ^a
Residual	107,005	46	2,326		
Total	746,020	49			

ANOVA^b

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja,

Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

d. Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan data penelitian dapat di simpulkan bahwa *Adjusted R²* sebesar 0,851, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, kompensasi, dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 85,1% terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,972 ^a	,860	,851	1,52519	2,033

Model Summary^b

a. Predictor: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari penelitian ini dapat di simpulkan yaitu: Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa Motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar. Hasil Uji R² menunjukkan bahwa variabel Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 82,2% terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Ivancevich M. John, Konopaske, Robert, dan Matteson, T Michael, 2007. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Editions. Terjemahan Jilid 1 oleh Gina Gania, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Kisworo, Bagus. 2012. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis.UNY.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Badan Penerbit. PT. Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Dr.A.A Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama McGraw-Hill.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Utomo, A., & Yulia, Y. A. (2018). Human resource development strategy model: a case study on small and medium Laweyan Batik industry in Surakarta. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 21(2), 151-158.<https://pdfs.semanticscholar.org/8c1f/0523fe8141a56a602e24193d70b79aab69f7.pdf>