

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT KELURAHAN DI KECAMATAN KARANGANYAR KABUPATEN KARANGANYAR

Oleh : Erica Murwidyawan, Dian Esti Nurati & Maya Sekarwangi

Abstract

Murwidyawan; Esti Nurati, Sekarwangi, 2019.” Influence Of Motivation, Competence And Environment On The Performance Of The Village Device In Karanganyar District In Karanganyar Regency”. Public Administration, Slamet Riyadi University Surakarta. Theses unpublished.

The study purposes were examined (1) the effect of competence, motivation, and work environment on performance of urban village officers in Karanganyar Sub District of Karanganyar Regency; (2) the effect of motivation on the performance urban village officers in Karanganyar Sub District of Karanganyar Regency; (3) the effect of competence on performance of urban village officers in Karanganyar Sub District of Karanganyar Regency; and (4) the effect of work environment on performance of urban village officers in Karanganyar Sub District of Karanganyar Regency. This study was used descriptive research with quantitative approach. This research objects are urban village officer in Karanganyar Sub-district, Karanganyar Regency. The sampling technique was used random sampling. The study data were used primary and secondary data. Data collection techniques were used questionnaires, observations, and documentation. Hypothesis testing was used t test and F test. The study results were shown that: (1) Work motivation, competence, and work environment simultaneously influences to the performance of urban village officers in Karanganyar Sub District of Karanganyar Regency; (2) Motivation is influences to the performance of urban village officers in Karanganyar Sub District of Karanganyar Regency; (3) Competence is influence to the performance of urban village officers in Karanganyar Sub District of Karanganyar Regency; and (4) Working environment is influence to the performance of urban village officers in Karanganyar Sub District of Karanganyar Regency.

Keywords: motivation, competence, work environment, performance

1. Pendahuluan

Menurut UU Nomor 23 Tahun 2014, desa merupakan suatu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah tertentu yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan sendiri, kepentingan masyarakat

setempat berdasarkan prakarsa masyarakat setempat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 menyatakan bahwa kabupaten/kota dibagi menjadi daerah kecamatan dan daerah kecamatan terdiri dari wilayah kelurahan dan/atau desa.

Dalam perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, menuntut pegawai selaku aparat pemerintah yang memberikan pelayanan senantiasa menyesuaikan dan memperbaharui kinerja yang dimilikinya. Pelayanan yang dilakukan oleh ASN yang ada tingkat kelurahan seringkali kurang menunjukkan kualitas yang baik hal ini disebabkan tidak semua pegawai atau aparat kelurahan memahami tata cara memberikan pelayanan yang baik. Buruknya pelayanan aparatur sipil negara menunjukkan kinerja aparat yang rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil ini antara lain tingkat pendidikan, sumber daya manusia, dan kewenangan atau tanggung jawab yang dimiliki aparatur sipil negara. Tuntutan masyarakat kepada aparatur sipil negara untuk menunjukkan kinerja yang mumpuni saat ini terus meningkat. Hal ini menunjukkan sikap masyarakat yang memiliki sikap mandiri, terbuka, dan demokratis. Untuk pelayanan yang diberikan aparatur sipil negara harus terus dioptimalkan dan tingkatkan kualitasnya setiap waktu.

Pelaksanaan pelayanan aparatur kelurahan harus memperhatikan semua faktor yang terlibat upaya mengoptimalkan pelayanan publik. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kesempatan, peluang maupun hambatan yang akan dihadapi di era otonomi ini. Pelaksanaan pelayanan publik di tingkat kelurahan harus mampu menjawab semua permasalahan masyarakat serta memenuhi kehendak masyarakat yang menghendaki pelayanan yang optimal untuk mewujudkan *good governance* di tingkat kelurahan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2008: 4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Bertitik tolak dari pemikiran tersebut, maka peningkatan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar perlu dilakukan. Bagi Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar, permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan hal yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan khususnya dalam pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kompetensi dalam hal ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar performance yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2010: 317-318).

Masalah kompetensi ini sangat jarang sekali diperhatikan oleh pihak manajerial organisasi baik itu dalam organisasi swasta maupun pemerintah, banyak sekali perekrutan pegawai yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai tidak berjalan dengan baik (Mangkunegara, 2007).

Selain hal yang menyangkut kompetensi, terdapat pula fenomena mengenai motivasi yang menurut Arep dan Tanjung (2004: 12) adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Penelitian Andrews dalam Wijono (2010; 71) yang mendasarkan penelitiannya dengan menggunakan teori *Need for achievement* McClelland menunjukkan bahwa motif berprestasi yang tinggi berhubungan dengan keberhasilan untuk menduduki jabatan tinggi.

Pada kantor Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar peneliti menemukan kurangnya motivasi pegawai untuk berprestasi dan berkuasa. Terlihat dari keengganan para pegawai untuk bekerja dengan baik, cenderung malas dan sering menghindari dari tugas yang akan diberikan. Selain itu, tidak terlihat sikap kerja yang mengindikasikan adanya dorongan dari dalam diri kebanyakan pegawai untuk berkuasa, sekalipun mereka mengidamkan peran dan jabatan yang tinggi serta ingin dihargai, baik di lingkungan kerjanya maupun ditengah-tengah masyarakat pada umumnya.

Motivasi berkuasa yang rendah dapat dilihat dari golongan ruang pegawai kelurahan di Kecamatan Karanganyar yang masih didominasi oleh pegawai golongan

II dan III. Data golongan pegawai kelurahan di Kecamatan Karanganyar dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Data Pegawai Negeri Sipil Kelurahan di Kecamatan Karanganyar

No	Golongan Pegawai	Jumlah Pegawai
1	I	6
2	II	37
3	III	54
4	IV	3
	Jumlah	100

Sumber: Kecamatan Karanganyar, 2018

Dari tabel tersebut tampak bahwa sebagian besar Pegawai Kelurahan di Kecamatan Karanganyar adalah bergolongan III yaitu sebanyak 54 pegawai dan hanya IV orang yang masuk golongan IV. Hal ini menunjukkan banyaknya pegawai Kelurahan di Kecamatan Karanganyar yang tidak mengurus kenaikan pangkat golongan menuju ke jenjang yang lebih tinggi.

Berbicara tentang lingkungan kerja, Robbins (2001:188) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Seorang pegawai mungkin tidak berkinerja ke suatu tingkatan yang diyakini mampu, maka periksalah lingkungan kerjanya untuk melihat apa yang mendukung (Robbins, 2001:188).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar, antara lain : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Perangkat Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar; 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Perangkat Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar; 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Perangkat Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar; dan 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengambil obyek penelitian Perangkat Kelurahan di Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini dilaksanakan di

Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai kelurahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di seluruh kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kelurahan pada Kecamatan Karanganyar berjumlah 207 orang dari 12 Kelurahan. Sampel penelitian ini berjumlah 136 orang pegawai kelurahan di Kecamatan Karanganyar. Teknik yang digunakan untuk penarikan adalah random sampling.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebar ke seluruh sampel, sedangkan data sekunder diperoleh dari kantor kelurahan di Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya: kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Untuk validitas butir dilakukan dengan analisis korelasi Product Moment antara skor tiap butir dengan skor total. Sedangkan reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan Alpha Cronbach untuk mengetahui konsistensi internal instrumen tersebut. Kedua uji coba tersebut dilakukan dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for windows.

Teknik analisis data meliputi : Analisa Regresi Linier Berganda, analisa korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Regresi linear ganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 20.0 for windows*. Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Analisa Koefisien Determinasi ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase hubungan kompetensi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (Y). Alat perhitungan yang digunakan adalah perhitungan statistik dengan perhitungan secara manual. Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 30 orang, maka perlu di uji signifikansinya.

3. Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan pertanyaan kuesioner. Pengujian validitas menggunakan *product moment (pearson correlation)*,

dimana jika r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} (nilai kritis) pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka pertanyaan kuesioner tersebut memenuhi kriteria validitas. Bila r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih kecil dari r_{tabel} (nilai kritis) maka pertanyaan kuesioner tidak memenuhi kriteria validitas.

Berdasarkan hasil pengujian validitas data di atas bahwa variabel X_1 (motivasi), X_2 (kompetensi), X_3 (lingkungan kerja), dan variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi syarat nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian semua pertanyaan kuesioner dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data dan data dapat diolah lebih lanjut untuk menentukan analisis selanjutnya.

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Alat ukur yang memiliki reliabilitas baik meskipun digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang sama maupun peneliti yang berbeda, alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang sama. Instrumen dalam variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7. Hasil uji reliabilitas atas instrumen penelitian dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,917	Reliabel
2	Kompetensi	0,951	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,870	Reliabel
4	Kinerja	0,884	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan di atas bahwa semua instrumen variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7, maka demikian dapat dikatakan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menghasilkan sebuah persamaan regresi yang mencerminkan model penelitian, selanjutnya dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa model regresi dapat dikatakan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan

Kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ringkasan analisis linier berganda dapat dilihat dalam Tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,575	2,803		-1,632	,105
	mtv	,428	,056	,464	7,635	,000
	kpt	,210	,051	,247	4,080	,000
	lk	,513	,061	,493	8,361	,000

a. Dependent Variable: kp

Sumber: Data primer diolah 2018

Dari data analisis regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 di atas, dapat dirumuskan suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,575 + 0,428 X_1 + 0,210X_2 + 0,513X_3 + e$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = -4,575. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) konstan, maka besarnya variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar -4,575 satu satuan.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0,428$, berarti bahwa apabila nilai variabel Motivasi (X1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen Kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,428satu satuan.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,210$, berarti bahwa apabila nilai variabel Kompetensi (X2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen Motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X3) konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,210 satu satuan.
4. Nilai koefisien $b_3 = 0,513$, berarti bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen Motivasi (X1) dan kompetensi (X2) konstan atau tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,513 satu satuan.

Koefisien Determiasi Berganda

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja

(X3), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Semakin besar nilai R^2 (*R square*), maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) berganda dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,738 ^a	,545	,535	6,72988	,545	52,693	3	132	,000

a. Predictors: (Constant), lk, kpt, mtv

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, nilai koefisien R^2 hitung (Koefisien Determinasi), yakni sebesar 0,545 (54,5%). Nilai ini menunjukkan efektivitas regresi yang diperoleh dalam menjelaskan variasi variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) untuk menentukan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 54,5%, selebihnya sebanyak 45,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh dari variabel Motivasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) secara parsial (individu) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dengan *level of significant* = 5%. Kriteria pengambilan keputusannya adalah : 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap variabel terikat.; 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata dan tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,575	2,803		-1,632	,105

mtv	,428	,056	,464	7,635	,000
kpt	,210	,051	,247	4,080	,000
lk	,513	,061	,493	8,361	,000

a. Dependent Variable: kp

Sumber: Data primer diolah 2018

Uji regresi parsial ini menggunakan uji-t untuk menguji hipotesis dibawah ini:

H1 Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar

Pada variabel Motivasi (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,635 > 1.97810$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung fakta.

H2 Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar

Pada variabel Kompetensi (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,080 > 1.97810$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

H3 Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja perangkat Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar

Pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,361 > 1.97810$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik implementasi lingkungan kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar akan semakin baik pula. Hipotesis ini dapat diterima atau didukung oleh realitas fakta empiris dari hasil penelitian.

Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai koefisien dan signifikansi uji t lingkungan kerja lebih besar dari motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja dan kompetensi pada pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar semakin meningkat.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel Motivasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dengan *level of significant* = 5%. Kriteria pengambilan keputusannya adalah: 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat; dan 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Analisa tersebut dapat diketahui dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dan bisa juga dengan melihat nilai signifikansinya.

Tabel 5 Uji Koefisien Regresi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7159,543	3	2386,514	52,693	,000 ^b
	Residual	5978,450	132	45,291		
	Total	13137,993	135			

a. Dependent Variable: kp

b. Predictors: (Constant), lk, kpt, mtv

Sumber: Data primer diolah 2018

Uji regresi simultan ini menggunakan uji F untuk menguji hipotesis dibawah ini:

H3 : Terdapat Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan uji analisis regresi simultan yang terlihat pada Tabel 4.11 bahwa $F_{hitung} = 52,693$ dan $F_{tabel} = 2,67$ jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) dan

Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Kajian terhadap pengembangan sumber daya manusia pada sektor publik/pemerintahan khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar merupakan upaya untuk menyelidiki tinggi rendahnya motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar.

4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar

Pentingnya meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar dilaksanakan berdasarkan teori Robbins (2003) yang menyatakan bahwa pegawai dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras sehingga kinerjanya terus meningkat. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2005), mengusulkan model konseptual yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh karakteristik responden, diketahui masa kerja para pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar sebagian besar 10 tahun ke atas. Kondisi ini menunjukkan pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar telah memiliki masa kerja yang mencukupi untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Fakta ini berkaitan erat dengan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai. Menurut Robbins (2003) hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai adalah bahwa orang-orang yang memiliki masa kerja yang lama akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya sebentar. Kondisi ini

menunjukkan potensi pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar sudah mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan fakta di lapangan menurut persepsi responden menyatakan bahwa motivasi kerja pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar sudah baik dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian menurut tanggapan responden mayoritas menyatakan bahwa penerapan motivasi kerja yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), dan pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*) sudah terpenuhi dengan baik.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran motivasi kerja dari Model Kerja Frederick Herzberg (2011) dengan indikatornya yaitu: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), dan pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*). Robbin, & Judge (2009:166) yang menjelaskan seseorang dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras sehingga kinerjanya terus meningkat. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2005), mengusulkan model konseptual yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja.

Penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Khairul Akhir Lubis (2008), Eva Kris Diana Devi (2009), Dyah Retna Puspita (2011), Lina Wati (2012) dan Rahmad Saleh (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian I Wayan Mudiarta Utama dkk (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh keragaman dalam pengukuran motivasi kerja maupun kinerja pegawai, obyek yang dikaji dan metode penelitian yang digunakan.

4.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar

Variabel kompetensi dalam penelitian ini berdasarkan teori dari Spencer and Spencer (1993) yang di kutip dari Edy Sutrisno (2009:206) yang terdiri dari lima

aspek antara lain: Motif (*Motives*), Sifat (*Traits*), Konsep diri (*Self concept*), Pengetahuan (*Knowledge*), dan Ketrampilan (*Skill*). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Rivai dan Sagala (2010: 317-318), yang mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performen yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Dyah Retna Puspita (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Selain itu, penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilaksanakan oleh I Wayan Mudiarta Utama, dkk (2012) dan Lina Wati 2012 yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh Motif (*Motives*), Sifat (*Traits*), Konsep diri (*Self concept*), Pengetahuan (*Knowledge*), dan Ketrampilan (*Skill*). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang baik (Mc. Clelland dalam Sedarmayanti, 2010).

4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar

Hasil penelitian ini didukung juga dari deskripsi jawaban responden bahwa lingkungan kerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar sebagian besar menyatakan sudah baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan sudah berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2010:35) bahwa lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi dan Herman (2008:38) serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja Ishak & Tanjung (2003:26), Selain itu Haggins (2011) bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Render & Heizer (2010:239) dan Giffords (2009) lingkungan kerja merupakan kontributor kunci untuk

peningkatan kinerja organisasi, keamanan dan mutu kerja. Berdasarkan tujuan dan manfaat pengaturan lingkungan kerja, secara umum lingkungan kerja dapat dibagi atas dua, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Siagian, 2008; Sedarmayanti, 2009 dan Robbins, 2010). Keberhasilan organisasi publik khususnya pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar juga sangat ditentukan kemampuan mendesain lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh I Wayan Mudiarta Utama, dkk (2012), Dyah Retna Puspita (2011), dan Rahmad Saleh (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengukuran variabel lingkungan kerja menurut persepsi responden indikator tata ruang di tempat kerja merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaannya, sementara kinerja pegawai adalah indikator komitmen kerja dan kerjasama merupakan indikator didahulukan dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa penataan ruangan ditempat kerja yang sangat teratur/rapih, penataan ruang ditempat kerja yang sangat bersih dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja pegawai yang merupakan refleksi dari lingkungan kerja mempunyai kontribusi signifikan dan dapat mendukung peningkatan terhadap komitmen kerja dan kerjasama yaitu kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam tugas dan tanggung jawab diembannya yang merupakan refleksi dari kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian baik secara teoritis maupun fakta empirik membuktikan bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu jika pihak pimpinan di lingkup Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka yang perlu dilakukan dari sudut pandang pegawai adalah meningkatkan kondisi lingkungan kerja pegawai dengan strategi pimpinan secara terus-menerus meningkatkan dan mempertahankan kondisi lingkungan sosial psikologis yang meliputi lingkungan fisik, hubungan antara pegawai dengan pimpinan, hubungan pegawai dengan pegawai, serta sarana yang tersedia di dalam organisasi.

4.4. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan peningkatan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Perubahan peningkatan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan melalui aspek sasaran kerja pegawai yaitu: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Fakta empiris kinerja pegawai menurut persepsi responden sebagian besar menyatakan sudah baik. Hasil ini juga didukung oleh persentase jawaban responden sebagian besar menyatakan sangat baik dan baik dalam penerapan kinerja pegawai yang dideskripsikan melalui efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif pada para pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan dengan fenomena empiris bahwa lingkungan Kerja di Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar masih memerlukan banyak pembenahan.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan konsistensi dari penerapan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja serta Petunjuk Teknis Reviu Laporan Kinerja. Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kuantitas oleh Kantor Kecamatan Karanganyar. Selanjutnya penelitian dapat membuktikan kebenaran *performance theory*. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Penilaian kinerja pegawai adalah proses evaluasi yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai selain itu proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan yang diamanahkan. Pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini merujuk pada SKP (Sasaran Kerja

Pegawai) berdasarkan PP No. 46 tahun 2011 yang dijabarkan ke Perka BKN (Badan Kepegawaian No. 1 Tahun 2013) bahwa Penilaian kinerja PNS secara sistemik menggabungkan antara SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja.

Hasil penelitian motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mampu membuktikan kebenaran teori manajemen sumber daya manusia. Edwin Flippo (2002:3) manajemen sumber daya manusia adalah adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia dapat mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Konsisten dengan pendapat Dressler (2010: 2), menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keamanan, serta masalah keadilan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: Motivasi kerja, kompetensi, dan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar ($F_{hitung} 52,693 > F_{tabel} 2,67$). Artinya bahwa dengan perubahan peningkatan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar ($t_{hitung} 7,635 > t_{tabel} 1.97810$). Artinya bahwa jika motivasi kerja pegawai meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar ($t_{hitung} 4,080 > t_{tabel} 1.97810$). Artinya bahwa jika kompetensi pegawai meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Karanganyar ($t_{hitung} 8,361 > t_{tabel} 1.97810$). Artinya bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Kedua. Penerbit Grasindo. Jakarta
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Herzberg, Frederick. 1968. *Work and the Nature of Man*. Crosby, London, UK.
- Khairul Akhir Lubis. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
- Eva Kris Diana Devi. 2009. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)”. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Dyah Retna Puspita. 2011. “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana”. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 11, Nomor 1, Januari 2011: 86 – 96
- Lina Wati. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. Vol 1 No 1 (2012). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- I Wayan Mudiarta Utama, dkk. 2012., Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012
- Rahmad Saleh. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam”.

- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Edwin B. Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)* Edisi. VII Jilid II. Terjemahan Alponso S Erlangga. Jakarta.