

## FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN TAKALAR

**Oleh:**

Muhammadiyah

(FEBIS UNISMUH Makassar)

e-mail: [muhammadiyah.mksr@gmail.com](mailto:muhammadiyah.mksr@gmail.com)

### *Abstrack*

*This study aims to identify and analyze (1) identify and analyze the influence of education and training, leadership, compensation, and work environment, the work motivation employees of the Department of Finance and Asset Management Regional Takalar and (2) the variable most dominant influence on motivation employee in the Office of Financial Management and the Regional Asset Takalar. The results showed that (1) increase the motivation of employees working in the Office of Financial Management and the Regional Asset Kabupaten Takalar in carrying out its duties and functions should be concerned with improving education and training, leadership, work environment and compensation according to the provisions. (2) The variables of education and training, leadership, compensation and working environment together positive and significant impact on the increased motivation of employees working in the Office of Financial Management and the Regional Asset Takalar. (3) the results of research partially by using multiple regression analysis showed that among the four variables: education and training, leadership, compensation and work environment under study, the dominant influence is leadership. This is because the leadership is the main motivator in a team. Good leadership is the leadership that can drive his subordinates to work as genuine and sincere, proud of the work and always encourage employees to help each other in work.*

**Keywords:** *Work Motivation, Financial Management, Asset Regions*

### **Abstrak**

*Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar dan (2) variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus memperhatikan peningkatan pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sesuai ketentuan. (2) variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. (3) hasil penelitian secara parsial dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa di antara keempat variabel yaitu pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang diteliti, maka yang dominan berpengaruh adalah kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena pimpinan merupakan motivator utama dalam sebuah tim kerja. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara tulus dan ikhlas, bangga terhadap pekerjaan dan selalu mendorong agar pegawai saling membantu dalam pekerjaan.*

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Pengelolaan Keuangan, Aset Daerah*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Mencermati perkembangan yang terjadi serta tuntutan pelaksanaan desentralisasi urusan kepegawaian, maka dibutuhkan upaya strategis untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sumber

daya manusia. Pergeseran peran birokrasi dari pendekatan sentralistik ke otonomi daerah dengan menitik beratkan peran Kabupaten/Kota semakin menuntut peran, fungsi dan tanggung jawab pegawai yang bermotivasi kerja tinggi, profesional dan tanggap terhadap setiap perubahan. Olehnya itu peningkatan kualitas

sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah yaitu diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja operasional pegawai dalam melayani dan melaksanakan tugas-tugas organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan menaikkan pula harkat dan martabat manusia dalam kapasitasnya sebagai pegawai yang bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsi masing-masing secara lebih efisien, efektif dan produktif.

Motivasi kerja sumber daya manusia dapat lebih ditingkatkan lagi jika pengelolaan dan pengembangan dilakukan secara terarah dan maksimal sesuai dengan visi dan misi organisasi, maka organisasi itu akan lebih unggul baik dalam hal persaingan maupun kualitas manusia.

Bertolak dari uraian diatas maka kemampuan kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh karena dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, oleh karena itu faktor yang menghasilkan produktivitas yang tinggi maka pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia harus sesuai dan selaras serta mampu menangkan visi dan misi organisasi.

Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam bidang pengelolaan keuangan daerah, penciptaan sumber-sumber penerimaan dan pemanfaatan asset daerah tentu berperan strategis bagi kemajuan daerah. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis, ditemukan indikasi bahwa kemampuan pegawai masih belum optimal karena kurangnya kegiatan pendidikan dan latihan, walaupun ada kegiatan diklat tapi pola rekrutmennya tidak proporsional sehingga pegawai yang ikut cenderung yang "itu-itulah saja". Fenomena inilah yang sering membuat banyak pegawai kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Di samping itu, ditengarai bahwa faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam konteks ini sebab pimpinannlah yang memiliki kewenangan dalam menentukan

siapa-siapa pegawai yang harus direkrut untuk mengikuti diklat. Tidak jelasnya pola rekrutmen yang dilakukan dalam kegiatan diklat dengan sendirinya berdampak pada tidak maksimalnya hasil yang dicapai.

Selain kedua faktor tersebut, ada pula fenomena lain yang berhasil diamati di lokasi penelitian, banyaknya keluhan pegawai akibat pemberian kompensasi yang dirasakan masih minim. Kompensasi dimaksud adalah kompensasi finansial dalam bentuk insentif dan kompensasi non finansial dalam bentuk penghargaan dan promosi. Di samping itu, banyak juga pegawai yang tidak termotivasi dalam pekerjaan karena situasi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Lingkungan kerja dimaksud adalah sarana/fasilitas kerja dan penataannya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah faktor pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar ?
2. Variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pendidikan dan latihan, perilaku kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Motivasi**

Hasibuan (1996:92) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "MOVERE" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini banyak diberikan kepada manusia khususnya para bawahan atau pengikut. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam

berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengarahkan, menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan bersama maupun tujuan pribadi masing-masing anggota kelompok. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1988:138).

Nawawi (1997:351) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan sesuatu atau keinginan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak terdapat kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan, sesuatu keinginan yang tidak disukainya, sehingga kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi merupakan keadaan yang ideal, baik bagi pimpinan maupun bagi pegawai itu sendiri, keadaan yang timbul bila sumbangsih yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan/diharapkan atau yang pantas/layak bagi Pegawai tersebut.

## **B. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diuraikan berikut ini.

### **1. Pendidikan dan Latihan**

Seperti yang dikutip oleh Hasbullah, (2003; 2) Konsep dasar mengenai pendidikan oleh pakar pendidikan akan dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pendidikan ialah usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu atau lebih tepat membantu anak

agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri.

- b. Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia.
- c. Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa kanak-kanak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa.
- d. Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

Selanjutnya menurut veithzal (2004: 226) Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Moesanef (2000 : 145) menyatakan bahwa pendidikan Pegawai Negeri sipil adalah pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan sebagai pegawai. Latihan bagi pegawai adalah bagian dari pendidikan yang dilakukan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pengetahuan persyaratan pekerjaan dimana yang bersangkutan ditempatkan.

Pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil (PP 10 tahun 2000) dan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi pegawai negeri pada dasarnya ditujukan pada peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk memenuhi syarat dilingkungan kerja dan jabatan agar dapat bekerja secara efisien, efektif dan. Produktif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Dari beberapa pengertian tersebut, dipahami bahwa pelatihan merupakan suatu upaya yang tidak saja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga menyentuh kepada perbaikan sikap dan mental para pegawai, sehingga semangat dalam bekerja dapat lebih

meningkat. Secara singkat pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi para manajer di dunia bisnis, tetapi kepemimpinan juga memiliki peran penting bagi para peneliti, pengajar dan orang tua. Menurut Veithzal Rivai (2004; 440) Peranan manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang.

Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, saran atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah sebagai berikut:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

## 3. Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2002: 22) Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan bahkan juga mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Sarana dan fasilitas dapat dimaksudkan ketersediaan lingkungan kerja yang digunakan untuk pelaksanaan tugas sehari-hari dan fasilitas transportasi, komunikasi, peraturan dan prosedur kerja yang jelas.

Seringkali seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti

tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Semangat kerja dapat terpacu apabila setiap pegawai merasakan lingkungan kerja mereka mendukung peningkatan produktivitasnya.

## 4. Kompensasi

Menurut Veithzal (2004: 357) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Handoko (2000; 55) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Tingkat-tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status harga diri, dan peran karyawan terhadap organisasi. Selain itu kompensasi dapat mempunyai imbas besar atau motivasi dan produktivitas.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, dengan pertimbangan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah sebagai salah satu instansi pemerintah yang sangat penting didalam pelayanan masyarakat.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Sampel penelitian ditetapkan secara sengaja (purposive sampling) sebanyak 40 orang dengan pertimbangan populasi relatif homogen.

### C. Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan penataan ruang kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten
2. Analisis Regresi berganda digunakan untuk menjawab hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model yang digunakan seperti dikemukakan oleh Sugiono (2003; 251) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + E$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja Pegawai

X1 = Pendidikan dan Latihan

X2 = Kepemimpinan

X3 = Kompensasi

X4 = Lingkungan kerja

E = Faktor kesalahan

b0 = Konstanta

bi-b4 = Koefisien regresi untuk variabel bebas

Selanjutnya setelah koefisien regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher, uji t dan koefisien determinasi secara simultan (R<sup>2</sup>) dan secara parsial (r<sup>2</sup>). Semua proses perhitungan akan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi  $p > 0,05$  berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi  $p < 0,05$  maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

## HASIL PENELITIAN

### A. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari 5 (lima) variabel yang terdiri dari 4 (empat) variabel independen, meliputi pendidikan dan latihan (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) dan 1 (satu) variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y).

#### 1. Pendidikan dan Latihan

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden yaitu 82,50% menyatakan kegiatan pendidikan dan latihan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar termasuk kategori tinggi dilihat dari frekuensi pelaksanaan kegiatan pendidikan dan latihan, kesesuaian materi diklat dengan bidang pekerjaan, keefektifan metode yang digunakan, dan pola rekrutmen peserta pendidikan dan pelatihan. Bahkan ada sekitar 7,50% responden yang menyatakan sangat tinggi, dan hanya sebanyak 10% responden menyatakan cukup tinggi. Tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian rendah dan sangat rendah. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa pendidikan dan latihan harus terus dilakukan karena dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, frekuensi mengikuti pendidikan dan latihan harus ditingkatkan, memberikan peluang yang sama kepada semua pegawai mengikuti pendidikan dan latihan, serta pendidikan dan latihan yang diikuti seorang pegawai harus sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 2. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik deskriptif, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 32,50% responden yang menyatakan sangat baik terhadap kepemimpinan di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. 55,0% yang menyatakan baik dan sebanyak 12,5% menyatakan cukup baik. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka pimpinan harus memiliki komitmen yang tinggi untuk mengarahkan bawahannya bekerja lebih baik, kemampuan pimpinan mengkoordinir kepentingan bawahannya, kemampuan pimpinan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan kemampuan pimpinan mengarahkan bawahannya bekerja sesuai dengan perencanaan dan tugas pokok dan fungsi.

#### 3. Kompensasi

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif, menunjukkan bahwa 80% responden memberikan jawaban bahwa kompensasi yang diterimanya sudah termasuk kategori tinggi walaupun masih dianggap belum optimal pada pegawai Dinas Pengelolaan

Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Sebanyak 20% yang mengatakan cukup tinggi, dan tidak ada responden yang menyatakan kompensasi yang diterima rendah dan sangat rendah. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka yang diterima pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja, dan tunjangan harus mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan memberikan kompensasi non finansial seperti penghargaan, pujian, cendramata untuk memotivasi pegawai.

#### 4. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik deskripsi, secara umum dapat dinyatakan bahwa 77,5% responden yang menyatakan lingkungan kerja pada kantor pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar berada pada kategori mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebanyak 17,5% yang menyatakan cukup mendukung dan 5% responden yang menyatakan sangat mendukung. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa ketersediaan lingkungan kerja, penggunaan sarana secara optimal, keharmonisan antara sesama pegawai, dan penataan ruang kerja yang mendukung terciptanya kenyamanan kerja pegawai.

#### 5. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif, dinyatakan bahwa 80% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Sebanyak 12,50% responden dengan motivasi kerja yang cukup tinggi, dan sebanyak 7,50% yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Hal ini sekaligus dapat menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja, maka seorang pegawai harus mampu membantu sesama teman dalam pekerjaan, adanya dorongan untuk bekerja lebih baik dalam diri, adanya rasa bangga terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan, dan melakukan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas.

### **B. Analisis Hasil Penelitian**

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS, 12.00. Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa faktor pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Dinas

Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,115 + 0,038 X_1 + 0,558 X_2 + 0,058 X_3 + 0,385 X_4$$

Dari persamaan regresi berganda seperti di atas, dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai koefisien  $b_0$  (konstanta) sebesar 0,920 berarti apabila faktor pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) sama dengan nol, maka diperkirakan motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien  $b_1 = 0,038 X_1$  berarti jika variabel pendidikan dan latihan ditingkatkan baik frekuensi maupun kualitasnya sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dalam arti meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien  $b_2 = 0,558 X_2$  menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, jika pimpinan dapat mengarahkan dan mengakomodir bawahannya dengan baik maka diperkirakan motivasi kerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien  $b_3 = 0,058 X_3$  menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, Dengan demikian jika kompensasi pegawai diperhatikan dan ditingkatkan baik finansial maupun kompensasi non finansial, maka diperkirakan motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
5. Nilai koefisien  $b_4 = 0,385 X_4$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Jika lingkungan kerja kondusif dan mendukung maka pegawai akan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi pula dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut diketahui bahwa variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai positif, yang berarti ada hubungan yang searah antara variabel-variabel  $X$  (independent) dengan variabel  $Y$  (dependent).

Tabel Anova pada (lampiran) menunjukkan nilai F (Value) = 52,174 dengan nilai p ( $\alpha = 0,05$ ) atau tingkat signifikansi 0,000a memberikan informasi tentang signifikansi model pada taraf signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), ini berarti model yang dipakai signifikan secara statistik karena nilai  $p < \alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Karena model signifikan, maka secara simultan variabel pendidikan dan latihan (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Hasil analisis tersebut mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan  $R^2$  (R-Square) = 0,856 menunjukkan bahwa model mempunyai daya ramal sebesar 0,856 atau sekitar 85,6%. Variasi naik turunnya motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh model atau dipengaruhi oleh variabel-variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sementara sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang dimasukkan dalam model analisis nampak bahwa keempat variabel penelitian yaitu variabel pendidikan dan latihan (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) yang secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Tetapi jika dilihat secara parsial diketahui bahwa ada dua variabel yang pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan, yaitu variabel pendidikan dan latihan (X1) serta variabel kompensasi (X4).

Dari kedua variabel yang memiliki pengaruh signifikan, tampak bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, yang dibuktikan dari nilai Probabilitas yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) serta ditunjukkan oleh nilai t hitung yang paling besar diantara keempat variabel bebas yang diteliti.

### C. Pembahasan

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, secara simultan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel pendidikan dan latihan hal ini sejalan dengan asumsi bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam bidang tugasnya, maka yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan latihan yang berkualitas dan terarah berdasarkan perencanaan yang baik sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai.

Motivasi kerja merupakan prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Motivasi kerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat motivasi kerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output). Motivasi kerja dapat pula dijelaskan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Indikator motivasi kerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan indikator masukan (inputs), keluaran (output), hasil (outcomes), manfaat (benefits), dan dampak (impacts).

Upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, membutuhkan strategi yang menyeluruh, terarah, dan terukur. Beberapa faktor yang berdasarkan analisis statistik memiliki pengaruh signifikan harus pula menjadi badan pengkajian dalam membuat perencanaan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam lingkup Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.

Peningkatan motivasi kerja pegawai berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja karyawan atau pegawai didalam suatu lingkungan kerja (organisasi) agar tujuan yang

telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimum terutama dari segi outputnya. Peningkatan motivasi kerja sumber daya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi pegawai dimana mereka dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

1. Peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus memperhatikan peningkatan pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sesuai ketentuan.
2. Variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.
3. Hasil penelitian secara parsial dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa di antara keempat variabel yaitu pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang diteliti, maka yang dominan berpengaruh adalah kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena pimpinan merupakan motivator utama dalam sebuah tim kerja. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara tulus dan ikhlas, bangga terhadap pekerjaan dan selalu mendorong agar pegawai saling membantu dalam pekerjaan.

### **B. Saran**

1. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dimiliki oleh organisasi pada umumnya dan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar maka peningkatan pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sangat penting untuk terus dikembangkan.

2. Karena variabel pendidikan dan latihan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, maka peserta pendidikan dan latihan harus terdistribusi secara merata kepada seluruh pegawai dengan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan latihan yang berkualitas dan terarah berdasarkan perencanaan yang baik sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Atmosoeparto, 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*, pT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Cushway, Barry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Desler Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Gomes, F. Cardoso, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasbullah, 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Ketiga, Galia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_ 2005. *Evaluasi Motivasi kerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Moesanef, 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2005. *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Ruky Ahmad, 2001. *Sistem Manajemen Motivasi kerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Motivasi kerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.