

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATA RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Alyani Rahmi¹⁾, Yulia Efni²⁾, Ahmad Rifki²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: alyanirahmi@gmail.com

The Effect Of Motivation, Competence And Work Climate On Employee Performance at the Work Office General And Spatial, Housing And Settlement Area of Meranti Regency

ABSTRACT

Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out tasks compared to various possibilities, such as work standards, targets or targets or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. The purpose of this study was to determine the effect of employee motivation, competence and work climate simultaneously on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning, Housing and Settlement Areas of Meranti Islands Regency. This type of research is descriptive quantitative. The sample in this study amounted to 72 people. Data collection techniques with questionnaires. The data analysis method uses multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS software version 21. The results of the tests that have been carried out show that simultaneously and partially indicate that motivation, competence and work climate have an influence on employee performance (Studies at the Department of Public Works and Spatial Planning, Housing and Settlement Areas of Meranti Regency).

Keywords: Motivation, Competence, Work Climate, Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan pelayanan yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu instansi salah satunya adalah pegawai, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu instansi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas. Adanya standar kualitas pegawai ini nantinya

akan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan serta sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang potensial dan strategis perannya di setiap bentuk organisasi. Komponen manusia pada organisasi mempunyai

kedudukan yang strategis, karena manusia yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi untuk dikelola dan diproses sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas sebagaimana tujuan organisasi. Pandangan manajemen terhadap karyawan perlu diubah, karena manusia adalah aktiva organisasi yang paling bernilai, dan merupakan keunggulan kompetitif yang paling tinggi. Pandangan manajemen terhadap karyawan akan menentukan keberhasilan pengembangan potensi karyawan (Mulyadi, 2007:276).

Suatu Perusahaan / Instansi tentu mengharapkan pegawainya bekerja secara produktif, dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas pegawai yaitu kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan / instansi. Namun faktanya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang bagus, masih ada pegawai yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan / instansi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Banyak kasus yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti mengenai penurunan kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat realisasi yang dikerjakan oleh pegawai tidak sesuai dengan target. Indikasi penurunan kinerja pegawai juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai. Masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Sama halnya dengan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti, kinerja dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti sendiri sangatlah dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya. Berdasarkan hasil pra penelitian, banyak karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti belum melaksanakan program kerja dengan baik serta penjabaran tugas sesuai dengan

program yang dibuat, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan tidak mencapai target. Hal ini sangat mempengaruhi pertumbuhan kinerja dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti sendiri, dimana dalam beberapa tahun terakhir kinerja dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti mengalami pertumbuhan yang sangat lambat dan bahkan tidak ada perkembangan yang signifikan.

Masalah tingkat pencapaian proyek yang dikerjakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut;

Tabel 1 Realisasi Pengerjaan Proyek di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Tahun	Jumlah Proyek	Jumlah Proyek Yang Dikerjakan			
			Tepat Waktu	Frekuensi (%)	Terlambat	Frekuensi (%)
11	2016	131	34	41,22	65	49,62
12	2017	142	81	57,04	32	36,62
13	2018	126	65	51,59	43	34,19
14	2019	154	66	42,86	83	53,90
15	2020	116	67	57,76	41	35,34

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Meranti

Berdasarkan tabel 1. diketahui dalam periode tahun 2016-2020 kondisi pengerjaan proyek oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti dikategorikan menjadi tiga, yaitu proyek yang penyelesaiannya tepat waktu, proyek yang waktu penyelesaiannya melewati target waktu atau terlambat, dan proyek yang pengerjaannya tidak selesai pada tahun anggarannya atau terbengkalai. Data di atas menunjukkan bahwa

rata-rata proyek yang diselesaikan tepat waktu oleh dinas pekerjaan umum hanya mencapaiseparoh atau sebesar 50,09%, proyek yang penyelesaiannya terlambat rata-rata sebesar 41,92%, dan proyek yang terbengkalai sebanyak 7,99%.

Dapat disimpulkan bahwa penyelesaian proyek oleh dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti belum bisa mencapai target kerja sepenuhnya, karena hanya 50% proyek yang terselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu, jumlah pegawai yang memiliki kompetensi dalam pengerjaan proyek khusus yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti juga terbatas, sehingga pengerjaan pimpinan pengerjaan proyek cenderung dipegang oleh pegawai yang sama. Keadaan tersebut membuat konsentrasi pegawai dalam mengerjakan suatu proyek kurang focus.

Penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Manullang (2008) bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai

tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi instansi. Menurut (George, J & Jones dalam Agora,2017) menyatakan Pemberian motivasi dilakukan agar pegawai bisa bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi tersebut. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam instansi maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai dan dapat bermanfaat bagi instansi tersebut dalam mencapai tujuan yang menjadi target dari instansi. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja pegawai.

Dari hasil pengamatan peneliti terdapat masalah motivasi kerja pegawai seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti juga masih kurang memberikan perhatian berupa penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi di bidang masing-masing. Penghargaan yang dimaksud bukan sekedar pemberian insentif, namun penghargaan yang lebih kepada pemberian tanggung jawab dan pengakuan atas prestasi seorang pegawai.

Berdasarkan data kinerja yang menggambarkan bahwa masih banyaknya proyek yang penyelesaiannya terlambat atau bahkan terbengkalai mengindikasikan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja masih kurang. Hal ini dikarenakan pegawai dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan

Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti masih belum mampu mencapai target dari pekerjaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti diketahui bahwa sebagian pegawai tidak memiliki rencana kerja yang terstruktur. Permasalahan tersebut juga menggambarkan bahwa ketekunan sebagian pegawai juga masih terlihat kurang, dimana sebagian pegawai tidak berani mengambil pekerjaan dengan waktu kerja yang mendesak. Kurangnya motivasi kerja sebagian pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti juga disebabkan dari faktor eksternal yang berasal dari instansi.

Rata-rata dari tahun 2016-2020 jumlah pegawai yang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan hanya sebesar 8,31%. Artinya, kesempatan pegawai dinas PU Pesisir Selatan untuk mendapat pelatihan masih minim. Hasil wawancara dengan pegawai diketahui bahwa kecenderungan pegawai yang mengikuti pelatihan adalah pegawai jajaran staf dan biasanya diikuti diikuti oleh orang yang sama.

Minimnya kesempatan sebagian pegawai untuk mendapatkan pelatihan menyebabkan kesempatan pegawai untuk menambah keterampilan serta kredit point untuk mengajukan permohonan naik jabatannya. Selain itu, prosedur dan persyaratan administrasi pengajuan naik golongan di dinas PU Pesisir Selatan juga kelihatan masih susah. Hal ini terlihat dari jumlah pegawai yang

permohonan naik golongannya diterima.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Spencer dalam Rokhilah dan Darmanto (2014), kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Pada undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 75 menyatakan bahwa penilaian kinerja ANS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan system prestasi dan system karier. Dan Pasal 76 menyatakan penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, perilaku ASN serta penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Untuk melihat lebih lanjut kondisi awal proses kompetensi, penulis melakukan pra survey penelitian terhadap 30 pegawai pada divisi yang berbeda-beda.

Nilai kompetensi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan

Meranti yaitu 134 dari standar ideal 150. Dapat dilihat bahwa dimensi yang terkecil itu mengenai pengetahuan dan keterampilan. Dari utamanya dalam pengetahuan dan keterampilan, dalam pemahaman job desk pegawai masih kurang memahami dan kurang terampil dalam melakukan pengambilan keputusan. Dapat disimpulkan target standar kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti yang diwakili 5 dimensi semuanya belum mencapai standar.

Selain dari kompetensi, dalam pencapaian pekerjaan yang maksimal instansi memerlukan iklim kerjayang baik agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya. Menurut Pramudyo (2010), iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu iklim kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), iklim kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan iklim kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan observasi tentang iklim kerja yang dilakukan kepada yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan

Meranti, maka diperoleh gambaran suasana iklim kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu masih terdapat beberapa kekurangan lingkungan yang membuat suasana kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti ada kurang kondusif. Permasalahan iklim kerja terlihat jumlah ruangan kerja yang masih kurang, dimana untuk bagian tata ruang, sekretariat, kebersihan dan pertamanan, prasana jalan dan jembatan, serta perumahan dan pemukiman rata-rata satu ruangan diisi oleh sepuluh orang atau lebih, hal ini dikarenakan satu ruangan untuk setiap bagian dihuni oleh seorang kepala bagian. Jumlah pegawai yang banyak dalam satu ruangan tidak diikuti dengan luas ruangan yang memadai. Berdasarkan pengamatan diketahui luas ruangan untuk bagian-bagian yang tersebut diatas rata rata berukuran 3m x 5m.

Kondisi pencahayaan untuk ruangan sekretariat, kebersihan dan pertamanan, serta prasarana jalan dan jembatan juga terlihat kurang baik, karena terdapat sebagian lampu ruangan yang sudah mati namun belum diganti. Kurangnya jumlah lampu yang hidup membuat pencahayaan di ruangan kerja pada malam hari menjadi agak redup, hal ini juga ditambah dengan penataan lampu yang tidak dipasang sesuai dengan posisi meja kerja pegawai. Intensitas cahaya ruangan yang kurang juga diperparah oleh kondisi warna dinding ruangan yang sudah kusam. Tabel 1.5 memperlihatkan bahwa terdapat tiga ruangan yang

warna cat dindingnya sudah tidak cerah lagi, yaitu ruangan kerja sekretariat, prasana jalan dan jembatan, serta perumahan dan pemukiman. Hasil wawancara dengan pegawai yang bekerja di ruangan tersebut diketahui bahwa ruangan sekretariat, prasana jalan dan jembatan, serta perumahan dan pemukiman merupakan ruangan kerja yang paling banyak aktivitas pegawai. Kondisi tersebut membuat ruangan cepat menjadi kusam, seangkan pencatatan ulang ruangan kerja seluruh bangunan dilakukan sekali 5 tahun.

Jumlah pendingin ruangan yang terpasang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti juga terasa masih kurang. Pemasangan pending udara lebih diutamakan pada ruangan kepala bagian, sedangkan untuk ruangan karyawan masih menggunakan kipas angin. Berdasarkan wawancara dengan pegawai diketahui bahwa pada saat siang hari udara di ruangan kerja terasa kurang nyama, hal ini dikarenakan iklim daerah Pesisir Selatan yang panas dan ditambah ruangan yang kecil serta jumlah pegawai yang banyak dalam satu ruangan. Keamanan di kantor Dinas PU banyak dalam satu ruangan.

Keamanan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti juga terlihat masih kurang, dimana petugas yang keamanan yang berkerja hanya satu orang saja dengan pos kerja yang berada di pintu gerbang bangunan. Jika melihat luas kantor Dinas PU maka rasanya diperlukan tambahan

personil keamanan untuk menjaga dan memeriksa ruangan kerja pegawai. Selain permasalahan keamanan, kebersihan kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti juga terlihat kurang. Diketahui bahwa jumlah petugas kebersihan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti hanya satu orang. Minimnya petugas kebersihan kantor membuat kebersihan ruangan kerja kurang terjaga, karena petugas kebersihan hanya membersihkan ruangan hanya sekali sehari pada saat sore hari.

Maksimalnya penataan ruang penyimpanan, fasilitas kantor, serta nyamannya suasana di sekitar para pegawai akan turut mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini akan berkaitan langsung dengan iklim kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti. Lingkungan kantor yang masih mengganggu ialah tidak tertatanya dengan baik peralatan maupun perlengkapan kantor seperti penempatan alat-alat kantor yang tidak pada tempatnya. Hal ini dapat menghambat penyelesaian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, waktu untuk menyelesaikan tugas hanya akan dihabiskan untuk mencari peralatan yang diperlukan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka masalah penelitian yang bisa dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja

pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti?

2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti?
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti?

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan untuk menghasilkan yang maksimal dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, sesuai dengan jam kerja, selalu hadir, kerjasama dengan karyawan lainnya Setiawan dan Kartika (2014:1477)

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) diantaranya :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu karena adanya promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja. (Danang,2012;13-17)

Adapun indikator motivasi menurut Danang (2012;13-17) diantaranya :

- a. Promosi
- b. Persetasi kerja
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Penghargaan
- e. Tanggung jawab
- f. Pengakuan
- g. Keberhasilan dalam bekerja

3. Kompetensi

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Adapun indikator kompetensi menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 diantaranya :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap perilaku

4. Iklim kerja

Iklim kerjafisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan

dapat mempengaruhi karyawan Siagian (2014:59).

Adapun indikator iklim kerja menurut Hasibuan (2007) diantaranya :

1. lingkungan pekerjaan
2. hubungan sesama anggota organisasi
3. kepemimpinan dalam organisasi
4. Antar sesama karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti sebanyak 81 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan kriteria. Kriteria dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu sebanyak 72 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan SPSS Versi 20.0

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :
Y = Kinerja Pegawai

α	= konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika $X = 0$
β_{1-3}	= arah koefisien regresi, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X
X_1	= Motivasi
X_2	= Kompetensi
X_3	= Iklim Kerja
ε	= <i>error term</i>

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel

Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) diukur dengan menggunakan 4 buah indikator. Sebagaimana hasil rata-rata yang terkecil adalah indikator 2 yaitu Insentif yang di berikan kepada saya adalah kesesuaian jam kerja dengan rata-rata 3.3, sedangkan hasil rata-rata yang terbesar adalah pada indikator 3 yaitu tingkat kehadiran, dengan rata-rata 3.5.

Variabel Motivasi (X_1)

Variabel motivasi (X_1) diukur dengan menggunakan 7 buah pernyataan. Pada variabel motivasi (X_1) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kinerja pegawai, hal ini di tunjukan dengan rata-rata yang terkecil adalah pada indikator 3 (Saya berani menghadapi tantangan dalam bekerja demi kemajuan perusahaan) dalam melaksanakan tugas) dengan jumlah rata-rata 3.7. Sedangkan pada rata-rata yang terbesar pada indikator 2 (Saya bekerja sebaik mungkin demi mendapatkan penghargaan dari perusahaan) dengan rata-rata 4.0, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki pemahaman berkaitan dengan

pekerjaan masing-masing dan bekerja sesuai dengan kondisi kerja baik secara efektif maupun efisien.

Variabel Kompetensi (X_2)

Variabel kompetensi (X_2) dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pernyataan kompetensi, secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3.70, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah tergolong baik, Apabila dilihat dari masing-masing indikator, diperoleh indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.9 pada pernyataan “keterampilan”,. Sedangkan rata-rata paling rendah sebesar 3,6 pada indikator “pengetahuan”.

Variabel Iklim Kerja (X_3)

Variabel Iklim Kerja (X_3) dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pernyataan Iklim Kerja, secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.1, hal ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja yang dimiliki oleh pegawai sudah tergolong baik, Apabila dilihat dari masing-masing indikator, diperoleh indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.3 pada pernyataan “kepemimpinan dalam organisasi”,. Sedangkan rata-rata paling rendah sebesar 4.0 pada indikator “lingkungan pekerjaan”.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Skor masing-masing butir dan skor total (*pearson correlation*) pada variable kinerja, motivasi, kompetensi dan iklim kerja menunjukkan korelasi yang positif dan r hitung lebih besar dari r table,

sehingga seluruh kuisioner dinyatakan valid.

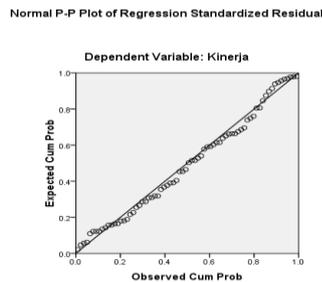
2. Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach alpha* dari variabel kompetensi, motivasi, iklim kerja dan kinerja lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan variabel reliabel yang berarti bahwa kuisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik Normal Probability P-Plot



Berdasarkan gambar V.1 diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Coefficient

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	11.038	4.498		2.454	.016		
motivasi	.431	.118	.327	3.641	.000	.958	1.044
kompetensi	.135	.065	.192	2.087	.039	.916	1.091
Iklimkerja	.124	.072	.131	2.334	.009	.925	1.081

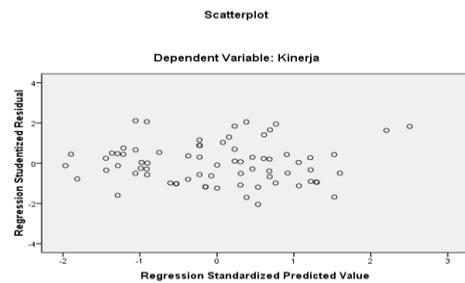
a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 2. diatas diketahui nilai *variance inflation*

factor (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Gambar 2. menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y namun membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan apakah dalam model regresi terjadi gejala heterokedastisitas. Metode yang lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi antara variabel bebas dengan *Unstandardized*. Apabilan nilai *Probability* antara variabel bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi.

C. Pengujian Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} &= 11.038 + 0.431 \\ &\quad (\text{motivasi}) + 0.135 \\ &\quad (\text{kompetensi}) + 0.124 \\ &\quad (\text{iklim kerja}) \end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Nilai Konstanta sebesar (a) 11.038 artinya adalah apabila motivasi (X_1), kompetensi (X_2) dan iklim kerja (X_3) nilainya diasumsikan nol (0), maka kinerja pegawai adalah 11.038.
- b. Nilai Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.431 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,431 dengan anggapan kompetensi (X_2) dan iklim kerja (X_3) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0.135 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.135 dengan anggapan motivasi (X_1) dan iklim kerja (X_3) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi iklim kerja (X_3) sebesar 0.124 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point iklim kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.124 dengan anggapan motivasi (X_1), kompetensi (X_2) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi iklim kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam tabel di atas sebesar 0.621 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen (motivasi, kompetensi dan iklim kerja) terhadap variable dependen (kinerja pegawai) adalah berkategori kuat yakni sebesar 62.1%, sedangkan sisanya 37.9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Uji Simultan (F)

Nilai F hitung sebesar 8.159 Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah variabel - 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k-1 = 72-3-1 = 68$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2.70 dengan demikian $F_{hitung} = 8.159 > F_{tabel} = 2.70$ dengan tingkat signifikansi 0,009. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\alpha < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti) atau dapat dikatakan bahwa motivasi (X_1), kompetensi (X_2) dan iklim kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti).

3. Uji Parsial

Nilai t hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 3.641 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 72-3-1 = 68$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1.980, dengan demikian $T_{hitung} = 3.641 > T_{tabel} = 1.980$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05).

Nilai t hitung variabel kompetensi (X_2) sebesar 2.087 sedangkan t tabel adalah sebesar 1.980 dengan demikian $T_{hitung} = 2.087 > T_{tabel} = 1.980$ dan nilai signifikansi sebesar 0,039 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Nilai t hitung variabel iklim kerja (X_3) sebesar 2.334 sedangkan t tabel adalah sebesar 1.980 dengan demikian $T_{hitung} = 2.334 > T_{tabel} = 1.980$ dan nilai signifikansi sebesar 0,009 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti. Artinya semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai semakin baik kinerjanya. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah organisasi dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

David Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2012, 28) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Ke empat ciri tersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada.

Pada dasarnya, motivasi kerja seseorang itu berbeda ada motivasi kerja yang tinggi dan ada yang motivasi kerjanya rendah. Bila motivasi kerja seseorang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka berpengaruh pada kinerja yang rendah. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian menurut Eliyanto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Meranti. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai semakin baik kinerjanya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan

keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sanjaya dan Ayu (2013) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan aset daerah Kota Palu menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh sebesar 84,91%.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Meranti. Artinya semakin baik iklim kerja yang dimiliki perusahaan semakin baik kinerjanya. Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang

tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal-hal negatif dan dapat merangsang Kinerja karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti: kerja keras dan teamwork sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

Steers dan Potter (1991, dalam Sumantri, 2001) menyatakan iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan seperti yang mempengaruhi tingkah laku berikutnya.

Sejalan dengan hasil penelitian Eliyanto (2018) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di perusahaan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti terbukti tergolong baik.

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti, dan sebagaimana ini terbukti tergolong baik, hal ini dapat dilihat pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki pengetahuan, pemahaman, kemampuan dan minat kerja yang baik. Namun demikian belum semua karyawan memiliki kompetensi seperti belum memiliki standar perilaku (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain) dalam melaksanakan tugas.

4. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, iklim kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti tergolong baik.

Saran

1. Dalam bekerja harus memiliki standar perilaku (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain) dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat selesai pada waktunya, oleh karena itu pegawai lebih meningkatkan kompetensinya dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan harus memberikan insentif kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan setiap pegawai. Karena jika insentif

yang diberikan sesuai dengan kinerjanya maka tidak akan terjadi ketimpangan sosial. Selain itu akan meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pemalang. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 29 No. 1 Januari 2014. Fakultas Ekonomi Untag Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Manullang, 2008, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Mulyadi, 2007, Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Jakarta, Salemba Empat
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Vol.1 No.1.
- Rokhilah dan Susetyo Darmanto. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pemalang. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 29 No. 1 Januari 2014. Fakultas Ekonomi Untag Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (KKBKN) No.46 A Tahun 2003.