

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan

Oleh:

Anang Andriansya,

Hasan Ubaidillah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023



Pendahuluan

Menurut hasil observasi yang dilakukan di kantor Desa Kepulungan ada beberapa kendala dalam proses kinerjanya salah satunya adalah adanya ketidakdisiplinan para aparatur desa dalam beberapa acara pelayanan kepada masyarakat yang mana keterlambatan para aparatur ini berimbas pada pelayanan yang terhambat, tidak dapat berjalan sesuai tepat waktu, tempat kerja yang minim dari segi penataan karena karena beberapa ruangan tidak ada divisi yang menjaganya. Selain itu terdapat pula kendala berupa minimnya standard insentif atau komisi yang diberikan kepada aparatur desa, yang mana hal ini tentu bersifat paradoks dengan tuntutan kerja serta beban kerja yang tinggi memicu motivasi kerja yang rendah. Kondisi demikian menjadi dasar dilakukannya kajian ini.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Bagaimana pengaruh atau implikasi secara parsial dari aspek motivasi, lingkungan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan?

Metode

Penelitian yang dilakukan ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang digunakan menjadi metode ilmiah yang menggunakan beberapa ketentuan suatu penelitian yang bersifat konkrit, terukur, objektif, rasional, sistematis, dan dapat diulang. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai suatu metode yang membutuhkan beberapa sampel dan populasi yang diambil oleh peneliti. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random dengan menggunakan instrumen serta menggunakan analisis statistik yang menggunakan acuan disertai hipotesis temuan guna melakukan penyusunan hingga hasil penelitian dapat disimpulkan dengan baik. Adapun peneliti melakukan penelitian di Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. Populasi pada penelitian ini adalah aparat Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Sidoarjo dengan total 150 orang yang terdiri dari staff kelurahan, BPD serta kepala dusun. Penentuan sampel pada kajian ini menggunakan rumus Slovin yang mana jumlahnya harus representative agar hasil kajian ini dapat digeneralisasikan dengan baik.

Hasil

- Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai *asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,62 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada kajian ini berdistribusi normal.
- Hasil uji multikolinearitas menggunakan *collinearity statistic* pada SPSS versi 26,0 yang menjelaskan ketiga variable independent memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.
- Hasil uji regresi variabel Manajemen Resiko (X3) yang menjelaskan nilai koefisien regresi negatif dengan nilai yaitu $b = 0,144$ Artinya apabila terjadi kenaikan variabel Manajemen Resiko (X3) sebesar 1 poin maka terjadi penurunan nilai kinerja aparat Desa Kepulungan (Y) sebesar 0,144, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol atau tetap

Pembahasan

Motivasi mampu mendorong semangat dan kinerja setiap karyawan di mana adanya motivasi ini sangatlah berperan penting dalam menciptakan suatu pola kerja yang optimal dan terstruktur dengan baik. Hal ini didukung oleh hasil observasi peneliti di lapangan yang menemukan bahwa adanya motivasi turut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan. Motivasi tersebut muncul oleh adanya beberapa faktor seperti adanya kenaikan jabatan, kondisi kerja yang kondusif, keberhasilan pencapaian kerja dan pekerjaan itu sendiri serta lain sebagainya. Beberapa hal yang menjadi tolok ukur tersebut secara tidak langsung menstimulasi setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu lingkungan kerja mampu mendorong kinerja aparatur desa dengan sangat baik. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan memberi dukungan penuh terhadap kinerja karyawan akan dapat memberikan semangat positif dalam bekerja sehingga berdampak secara langsung terhadap pemberian kinerja yang maksimal. Kompensasi juga berperan penting terhadap upaya menciptakan kinerja yang positif. Pemberian gaji dan insentif dalam bentuk yang lain secara tidak langsung menjadi stimulus bagi setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja, mengembangkan diri dan memberikan kinerja yang optimal. Hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan

Temuan Penting Penelitian

Motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Desa Kepulungan, dengan nilai ketiga variabel independen menunjukkan nilai *sig* lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$).

Manfaat Penelitian

Diharapkan setiap instansi memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Karyawan adalah sumber daya yang penting bagi keberlangsungan suatu organisasi maka penting pula untuk diperhatikan kesejahteraan dan peningkatan kinerjanya baik dalam bentuk pemberian motivasi, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang seimbang.

Referensi

- [1] Yahyo, dkk. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)", *diponegoro journal of social and politic*, Vol. 2, No. 2, (2013), <http://ejournal-51.undip.ac.id/index.php/>.
- [2] Nadia Afrilliana, "Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan", *motivasi: jurnal manajemen dan bisnis*, Vol. 1, No. 1, (2016), <https://jurnal.um-palembang.ac.id/index.php/motivasi/article/view/718>.
- [3] Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pabrik Bawang Goreng "UD. Sinar Tani" di Desa Pangundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan)", *jurnal agronis*, Vol. 1, No. 1, (2016), <https://ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/AGRONIS/article/view/13>.
- [4] Dilian Diah Pertiwi, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)", (Skripsi di Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014), https://eprints.ums.ac.id/30342/11/NASKAH_PUBLIKASI.pdf.
- [5] Didik Hartono (Kepala Desa Kepulungan), *Wawancara*, (Kantor Desa Kepulungan, 21 Januari 2023).
- [6] Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015).
- [7] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2003).
- [8] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014).
- [9] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).
- [10] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).
- [11] Garry Dessler, *Human Resource Management*, (England: Pearson Education, 2017).
- [12] Marihot Tua Effendi Hariandja, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016).
- [14] Imam Ghazali, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2015)

