

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Suyanti^{*1}, Supawi Pawenang², Suhendro³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

^{*1}suyanti456@gmail.com, ²pawipawenang@gmail.com, ³dro_s@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of the existence of the work environment, compensation, and the leadership style against the motivation of working employees in BLK Surakarta. All employees Work Exercise Hall of Surakarta was made a research population amounted to 130 employees, using the technique of saturated samples. The sample used as many as 130 employees. Data collection techniques with likert scale questionnaire research with 1-5, and techniques of data analysis with multiple linear regression with SPSS program. Results obtained F count (70.505) > F table (4), indicating that the variable together work environment, compensation and leadership style influential significantly to work motivation. Test t retrieved the value of sig. 0.000, indicate that the work environment in the influential individual significantly to work motivation. From test t retrieved the value of 0.000, indicates that compensation in individual effect significantly to work motivation. From test t retrieved the value of 0.002, indicates that leadership style in influential individual significantly to work motivation. The regression coefficient obtained regression model was positive, so it was concluded that the work environment, compensation and leadership style if improved would increase the motivation of working.

Copyright © 2018 JMBI. All rights reserved

Keywords: Work environment, Compensation, Leadership styles, Motivation

1. Pendahuluan

Kompetensi sangat dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini. Banyak lembaga pelatihan yang mengunggulkan kualitas dari lulusannya, sehingga ini menjadi persaingan antar lembaga, untuk menarik minat masyarakat dalam mencari ketrampilan dalam menembus dunia kerja. Tentunya disini juga membutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan tidak lepas dari motivasi kerja pegawai. Menurut Liang Gie (Samsudin, 2006), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, karena tinggi rendahnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh motivasi kerja pegawai. Bila pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka akan memperoleh hasil yang baik juga.

Balai Latihan Kerja (BLK) Surakarta adalah Unit Pelatihan Teknis dibidang pelatihan tenaga kerja, juga melakukan penataan lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai demi pelayanan prima terhadap masyarakat. Dengan memiliki motivasi kerja tinggi, tentunya sumber daya manusia di BLK Surakarta akan lebih baik, yang akan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang pelatihan calon tenaga kerja, sehingga menjadikan BLK Surakarta lebih dikenal masyarakat luas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di BLK Surakarta, yang beralamat di jalan Bayangkara No.38 Surakarta, karena di tempat tersebut terdapat permasalahan motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Latihan Kerja Surakarta yang berjumlah 130 (seratus tigapuluh) pegawai, yang seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik *sampel jenuh*. Teknik pengumpulan data dengan membagikan angket sebagai metode utama, untuk mendapatkan data penelitian. Angket tersebut akan disusun berdasarkan skala likert dan menganalisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan program SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Nilai sig	Standar	Kesimpulan
0.209	>0.05	Data residual terdistribusi secara normal

Data Tabel 1 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 1,063 dan signifikan pada 0,209, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Batas nilai	Keterangan
Lingkungan kerja	1,751	< 10	Tidak terkena multikolinearitas
Kompensasi	1,732	< 10	Tidak terkena multikolinearitas
Gaya kepemimpinan	1,182	< 10	Tidak terkena multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model.

Hasil R^2 perhitungan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,189 dengan $N = 121$ diperoleh $R^2.N$ adalah 22,869 dengan demikian $R^2.N$ lebih kecil dari 129,56 (taraf signifikan 5%) sehingga *standart error* (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.2 Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, besarnya F hitung adalah 70,505. Dengan menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$), diketahui nilai F tabel adalah sebesar 4. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} (70,505) > F_{tabel} (4)$ yang berarti secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di Balai Latihan Kerja Surakarta.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Independen	Koef Regresi (β)	r-ratio	Sig
Lingkungan kerja (X_1)	0,435	6,071	0,000
Kompensasi (X_2)	0,335	4,644	0,000
Gaya kepemimpinan (X_3)	0,191	3,193	0,002
Konstanta	2,735		

Dari hasil analisis statistik tabel di atas dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut:

$$Y = 2,735 + 0,435 X_1 + 0,335 X_2 + 0,191 X_3$$

Keterangan:

- Y : Motivasi kerja
X₁ : Lingkungan kerja
X₂ : Kompensasi
X₃ : Gaya kepemimpinan

Lingkungan kerja mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi 0,435 sehingga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal (Uno, 2007). Sumber daya manusia dan kinerja akan meningkat jika motivasi kerja dari pegawai juga tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, antara lain lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di BLK Surakarta, maka hendaknya pemimpin/ Kepala meningkatkan penataan lingkungan kerja, kompensasi dan terus menerus memperbaiki gaya kepemimpinan agar tercapai motivasi kerja tinggi yang bisa menciptakan prestasi kerja dari pegawai. Terbuktinya hipotesis tersebut mendukung hasil penelitian Prakoso (2014), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian Negash, Zewude dan Megersa (2014), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan sekaligus mendukung hasil penelitian Nugroho (2014) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan disiplin kerja.

Kompensasi mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi 0,335, berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan internal dikategorikan sebagai lingkungan yang dapat dikendalikan. Sedangkan lingkungan luar atau eksternal merupakan lingkungan yang tidak langsung memengaruhi kinerja organisasi dan dikategorikan sebagai lingkungan yang sulit dikendalikan. Dalam penelitian ini menunjukan secara individual terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BLK Surakarta. Instansi hendaknya menata lingkungan kerja sedemikian rupa dengan variasi warna yang sesuai dengan kegunaan ruang kerja, maka pegawai semakin termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup terang, suara yang tidak gaduh, tata ruang yang sesuai dengan alur kerja, dan warna yang cerah secara signifikan dapat menimbulkan motivasi kerja bagi pegawai BLK.

Hasil penelitian Ishak (2003) menegaskan hasil penelitian Prakoso (2014), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan sekaligus mendukung hasil penelitian Irfani (2015), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan mempunyai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi 0,191, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan ikut berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja. Gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan perilaku bawahannya kepada suatu tujuan tertentu (Tampubolon, 2007). Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di BLK Surakarta. Pimpinan memiliki kemampuan memberikan petunjuk, membimbing, mendidik, membina, mengarahkan, mempengaruhi bawahan, merencanakan, pengorganisasian, dan melakukan pengawasan yang baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Amalia, Swasto dan Susilo, (2016) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, sekaligus memperkuat temuan Nugraha (2016) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Variabel kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Balai Latihan Kerja Surakarta. Variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Balai Latihan Kerja Surakarta adalah variabel lingkungan kerja. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan adalah 64,4%, sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Agar motivasi kerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan, maka sebaiknya pimpinan selalu memperhatikan kebersihan lingkungan, penerangan, suara, udara, tata ruang, dan tata warna, selain itu kompensasi baik berupa materiil dan non materiil perlu diperhatikan terus menerus, sehingga pegawai motivasi kerja pegawai dapat meningkat. Bagi pegawai BLK Surakarta sebaiknya mempertahankan dan bila perlu meningkatkan motivasi kerja yang telah ada. Bagi peneliti berikut, sebaiknya dilakukan penelitian tentang motivasi kerja pegawai BLK Surakarta dengan menggunakan variabel bebas selain dari variabel yang diteliti, misalnya variabel komunikasi internal, kompetensi, pendidikan dan latihan (diklat).

5. Referensi

- Amalia, D.R., Swasto, B. and Susilo, H., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), pp.137-146.
- Irfani, H., 2015. Pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Painan. *Psyche 165 Journal*, 8(2).
- Ishak. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Negash, R., Zewude, S. and Megersa, R., 2014. The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, 3(2), pp.17-27.
- Nugraha, Y A., 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. General Finance Cabang Serang, *Jurnal Ilmiah Revenue*, 2(2)
- Nugroho, R., 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(01), pp. 74-82.
- Prakoso, R.D., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, H., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Tampubolon, B.D., 2007. Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*, 9(3), pp.106-115.
- Uno, H.B., 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis dibidang Pendidikan, Jakarta, PT. Bumi aksara.