

## **Analisis Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar**

**Bintang Agung Silvano**

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 65 responden.

Dari pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. (2) Kesejahteraan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. (3) Fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. (4) Motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bilamana Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar berkeinginan meningkatkan kinerja pegawai diharapkan dapat memperhatikan ketiga faktor tersebut.

Kata Kunci : Motivasi, Kesejahteraan, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of motivation, welfare and work facilities on the performance of employees at at Department of Works and Spatial Planning Blitar. This research is a quantitative research. The population in this study are employees in Department of Works and Spatial Planning Blitar. The number of samples in this study determined as many as 65 respondents.*

*From the processing and data analysis, hypothesis testing, analysis and discussion of research results, it can be drawn conclusion as follows: (1) Motivation proved to have partially significant influence on the performance of employees at Department of Works and Spatial Planning Blitar. (2) Welfare is proved to have a partially significant influence on the performance of employees at Department of Works and Spatial Planning Blitar. (3) Working facilities proved to have a partially significant influence on the performance of employees at Department of Works and Spatial Planning Blitar. (4) Motivation, welfare and working facilities proved to have a significant influence simultaneously on the performance of employees at Department of Works and Spatial Planning Blitar. The results of this study can be used as reference materials when the Head at Department of Works and Spatial Planning Blitar wants to improve the performance of employees is expected to pay attention to these three factors.*

*Keywords : Motivation, Welfare, Working Facilities, Employee Performance*

### **Latar Belakang Teoritis**

Tujuan Nasional bangsa Indonesia berdasarkan Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri,

beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi, dan berdisiplin. Sebagai prasyarat kelancaran dan keberhasilan pembangunan perlu adanya Stabilitas Nasional yang mantap dan dinamis. Disamping itu keberhasilan pembangunan diperlukan peran serta aktif masyarakat.

Dalam menjalankan kebijakan Otonomi daerah terutama di bidang infrastruktur, Pemerintah Kabupaten Blitar melalui salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar berperan serta dan mempunyai tanggung jawab untuk mendukung kelancaran dan keberhasilan visi dan misi pembangunan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sesuai dengan yang dituangkan dalam LAKIP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (2017), Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Blitar melalui Sekretaris Daerah.

Dengan jumlah kegiatan yang sangat banyak pada bidang infrastruktur di seluruh wilayah Kabupaten Blitar, yang meliputi pekerjaan dari pembangunan, pemeliharaan dan rehab di bidang jalan, jembatan, sumber daya air, gedung-gedung perkantoran, PJU dan drainase maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang profesional di bidangnya. Hal utama untuk mengatasi segala permasalahan yang ada adalah motivasi. Tanpa motivasi, semua yang direncanakan tidak bisa berjalan baik. Bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Menurut Hasibuan (2011: 95) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Handoko (2012:252) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”

Adniaty (2013) juga menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan motivasi dan disiplin kerja pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Untuk memacu motivasi kinerja pegawai lebih tinggi dan sesuai yang diharapkan, selain gaji pokok hal utama yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan pegawai. Dalam, hal ini ada tunjangan kesejahteraan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Menurut Sastrohadwiryo (2012) bahwa kesejahteraan atau reward adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Beberapa studi empiris mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dalam wujud moneter (*monetary rewards*), seperti insentif tahunan (*annual incentives*), dan dalam wujud non moneter (*psychological rewards*) seperti promosi jabatan, pemberian otonomi dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan, (Lako, 2014).

Hal lain yang tidak kalah pentingnya selain motivasi dan kesejahteraan adalah fasilitas kerja. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Peralatan sarana dan prasarana yang memadai dapat mempercepat proses dalam pekerjaan. Menurut Moenir (2012:197), “Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Mulai dari perencanaan, perlu dilakukan survai terlebih dahulu di lapangan agar sesuai dengan apa yang telah diusulkan. Peralatan elektronik dengan spesifikasi yang tinggi seperti komputer sangat dibutuhkan untuk bisa menjalankan program atau aplikasi tertentu.

Faktor penting dalam pencapaian suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggota di dalamnya. Untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik, hal-hal seperti motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja yang diuraikan diatas sangat berpengaruh pada kinerja dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2015:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Penilaian kinerja berperan penting dalam suatu instansi sebagai pengukuran keberhasilan dalam pekerjaan. Menurut As'ad (2011) menerangkan bahwa tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan "level of performance". Orang dengan "level of performance" tinggi biasa disebut dengan orang yang produktif, sebaliknya orang dengan "level of performance" rendah akan dikatakan sebagai orang yang tidak produktif.

Berdasarkan beberapa substansi permasalahan yang penulis uraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar”**.

### **Motivasi**

Komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah motivasi. Chaplin (2008) mengungkapkan motivasi adalah suatu variabel penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola. Mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.

Maslow (dalam Munandar : 2011) mengungkapkan bahwa manusia hadir dengan kebutuhan yang berhirarki. Dimulai dengan kebutuhan fisiologis, rasa aman, bersosialisasi dan kebutuhan mengaktualisasikan diri. Kebutuhan tersebut

yang menjadi motivasi bagi manusia dalam bertindak laku untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia akan terpenuhi kebutuhannya secara bertahap, apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi, maka ia akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar adalah keadaan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Kesejahteraan**

Selain motivasi, kinerja juga dipengaruhi faktor lain yaitu kesejahteraan. Suatu organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat bekerja, maka perlu adanya perhatian dari organisasi berupa kesejahteraan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2012 : 15) menjelaskan bahwa "Kesejahteraan pegawai adalah suatu program yang berhubungan dengan kegiatan untuk memelihara kondisi fisik, sikap mental, dan terutama untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai".

Sikula (2010) mendefinisikan kompensasi sebagai pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (financial) ataupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah suatu usaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai lebih maksimal di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas Kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Moenir (2012:197), "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Apabila fasilitas itu tidak tersedia dengan cukup atau tidak memadai, maka akan menghambat atau menjadi kendala dalam

proses penyelesaian pekerjaan. Fasilitas yang bersifat fisik misalnya ruang kerja, furniture, mesin ketik, komputer, alat tulis kantor, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, kendaraan dinas, uniform / pakaian seragam, dan tempat parkir. Sedangkan fasilitas yang bersifat non-fisik antara lain alokasi waktu, anggaran, jaminan sosial/asuransi, berbagai aturan dan sebagainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

### Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad : 2011) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance". Siasanya orang yang level performancenya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformace rendah. Sedang Suprihanto (2012) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari pendapat para ahli mengenai kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dan bersifat non eksperimental.

#### A. Subyek dan Objek Penelitian

1. Subyek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum

dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

2. Objek penelitian motivasi, kesejahteraan, fasilitas kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

### B. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Burhan, 2000:40). Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya umur, kelamin, pendidikan dan masa kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar sebanyak 65 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi. Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 60 responden. Untuk menjaga kevalidan dalam penelitian ditoleransi sampai dengan 65 responden.

Kemudian langkah selanjutnya, peneliti melaksanakan uji validitas sesuai dengan teori dari Umar (2010), untuk mengukur validitas dari masing-masing alat pengambil data atau kuisisioner, dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item butir-butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diuji coba. Peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan pertimbangan bahwa dalam penelitian ini data yang

diperoleh menggunakan skala interval. Adapun untuk menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya dilakukan uji realibilitas. Uji Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Arikunto : 2014). Pengukuran keajegan skala dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal consistency dengan formula umum Alpha. Formula ini dapat digunakan pada tes dengan skor dikotomi maupun non dikotomi.

Langkah selanjutnya adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi, kesejahteraan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. Model hubungan nilai kepuasan dengan variabel-variabel dapat disusun dalam suatu persamaan ebagai berikut (Ghozali, 2005:82) :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (*Motivasi*)

b2 = Koefisien regresi variabel X2

(*Kesejahteraan*)

b3 = Koefisien regresi variabel X3 (*Fasilitas kerja*)

X1 = Bukti fisik (*Motivasi*)

X2 = Kehandalan (*Kesejahteraan*)

X3 = Daya tanggap (*Fasilitas kerja*)

e = *error* / variabel pengganggu

## Hasil Dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar yang mengambil sampel sebanyak 65 pegawai. Berikut hasil analisis deskriptif dari variabel penelitian :

**Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	65	3.00	4.50	3.8820	.30766
Kesejahteraan	65	3.33	5.00	4.1588	.32443
Fasilitas Kerja	65	2.67	4.83	3.9558	.49152
Kinerja	65	3.50	4.63	4.0554	.26527
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data primer yang

diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi rata-rata 3,8820 mendekati skor 4 = pada kriteria baik
2. Variabel Kesejahteraan rata-rata 4,1588 antara skor 4-5 = antara baik dan sangat baik
3. Variabel Fasilitas kerja rata-rata 3,9558 mendekati skor 4 = pada kriteria baik
4. Variabel Kinerja rata-rata 4,0554 antara skor 4-5 = antara baik dan sangat baik

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan avriabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,6153	Reliabel / Reliabilitas tinggi
2	Kesejahteraan	0,6819	Reliabel / Reliabilitas tinggi
3	Fasilitas kerja	0,7591	Reliabel / Reliabilitas tinggi
4.	Kinerja	0,7173	Reliabel / Reliabilitas tinggi

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil perhitungan olah data dengan bantuan program komputer statistik SPSS pada lampiran maka dapat diketahui bahwa nilai alpha dari faktor motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) serta kinerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penatan Ruang Kabupaten Blitar melebihi 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa

kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel atau realibilitas tinggi.

**Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik yang telah memenuhi syarat maka dapat dilakukan analisis regresi berganda. Analisis regresi

berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) yang terdiri dari motivasi (X<sub>1</sub>), kesejahteraan (X<sub>2</sub>) dan fasilitas kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Unstandardize d Coefficients B	Standardize d Coefficients Beta	T hitung	Sig.	VIF
(Constant)	1,232		2,799	0,007	
Motivasi	0,212	0,246	2,631	0,011	1,035
Kesejahteraan	0,190	0,233	2,499	0,015	1,027
Fasilita kerja	0,305	0,566	6,128	0,000	1,008
R <sup>2</sup>	0,485				
R	0,696				
F-hitung	19,115				
Sig. F	0,000				
Alpha (α)	5% (0,05)				

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,232 + 0,212 X_1 + 0,190 X_2 + 0,305 X_3$$

- a. Constant = 1,232  
Artinya dengan dipengaruhi oleh variabel bebas maka nilai dari kinerja pegawai akan naik sebesar 1,232.
- b. Motivasi (X<sub>1</sub>) = 0,212  
Setiap kenaikan variabel bebas X<sub>1</sub> (motivasi) persatu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,212 (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> adalah tetap.
- c. Kesejahteraan (X<sub>2</sub>) = 0,190  
Setiap kenaikan variabel bebas X<sub>2</sub> (kesejahteraan) persatu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,190 (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub> adalah tetap.

- d. Fasilitas kerja (X<sub>3</sub>) = 0,305  
Setiap kenaikan variabel bebas X<sub>3</sub> (fasilitas kerja) persatu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,305 (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> adalah tetap.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan koefisien determinasi simultan digunakan untuk menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan SPSS mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 <sup>a</sup>	.485	.459	.19508	1.593

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kesejahteraan, Motivasi

<sup>b</sup>. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang disajikan tabel di atas didapat nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,696 yaitu mendekati 1. Hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat searah antara variabel bebas yang meliputi: motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien determinasi simultan (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,485 artinya ketiga variabel bebas mempunyai kontribusi sebesar 48,5% terhadap perubahan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis di luar penelitian ini.

**Koefisien Korelasi Parsial**

Pengujian ini digunakan untuk melihat faktor bebas mana dari motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial oleh SPSS disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel Koefisien Korelasi Parsial**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.232	.440		2.789	.007		
	Motivasi	.212	.081	.246	2.631	.011	.966	1.035
	Kesejahteraan	.190	.076	.233	2.489	.015	.974	1.027
	Fasilitas Kerja	.305	.050	.566	6.128	.000	.992	1.008

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

- VIF Variabel Motivasi = 1,035 tidak melebihi 10, tidak ada multikolinieritas.
- VIF Variabel Kesejahteraan = 1,027 tidak melebihi 10, tidak ada multikolinieritas.

- VIF Variabel Fasilitas kerja = 1,008 tidak melebihi 10, tidak ada multikolinieritas.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk melihat peranan tiap variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikatnya. Pengujian koefisien korelasi parsial menggunakan uji t (t – test) yaitu dengan melihat nilai probabilitas pada tiap-tiap variabel bebas. Dari hasil uji t didapat hasil sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi

Berdasarkan hasil penelitian uji t, variabel motivasi dengan t hitung = 2,631 dan sig. t = 0,011 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

- b. Variabel kesejahteraan

Berdasarkan hasil penelitian uji t, variabel motivasi kesejahteraan dengan t hitung = 2,499 dan sig. t = 0,015 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

- c. Variabel fasilitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t, variabel fasilitas kerja dengan t hitung = 6,128 dan sig. t = 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

**Uji F (Uji Bersama)**

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara bersama-sama. Dengan uji ini diharapkan dapat diketahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung 19,115 dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan (α = 5%) yaitu 0.000 < 0.05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel bebas yang meliputi : motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja berpengaruh

nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar akan meningkat jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja. Dengan cara memperhatikan sesuai indikator yang ada meliputi pembayaran gaji tiap bulan yang tidak pernah terlambat, semua pegawai menikmati pekerjaan sesuai bidangnya tanpa ada rasa paksaan dan tidak merasa terbebani, kesempatan untuk pegawai dalam meningkatkan karir secara terbuka, baik dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional dan mendapatkan hak memperoleh uang pensiun serta penghargaan setelah purna tugas.

Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin berkurang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

#### **Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja**

Sesuai dengan indikator-indikator yang ada, kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar akan meningkat jika pegawai mendapatkan haknya untuk memperoleh kesejahteraan sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan dalam bekerja. Kesejahteraan itu berupa tunjangan atau honorarium dalam kegiatan, bonus atau insentif kegiatan dan kenaikan gaji berkala sesuai dengan masa kerja dan golongan pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

#### **Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja**

Fasilitas kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar untuk kelancaran pekerjaan sesuai

dengan indikator meliputi mobil operasional untuk pelaksanaan survei di lapangan pada saat perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan, sarana dan prasarana seperti komputer, printer, AC dan segala peralatan pendukung, keamanan di lingkungan kantor.

Semakin canggih peralatan fasilitas kerja dan tingkat keamanan yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah fasilitas kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin berkurang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

#### **Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja**

Motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. Ketiga variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi sebesar 48,5% terhadap perubahan variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

Dari temuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menetapkan beberapa hal terkait dengan kesimpulan di penelitian ini seperti sebagai berikut:

- Motivasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.
- Kesejahteraan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.
- Fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas



Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

- Motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

#### Daftar Pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- As'ad, Moh. 2011. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resources Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Bungin, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Prenada Media. Jakarta.
- Chaplin, J. P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Danim, Sudarman. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2010, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1. Jakarta : Indeks
- Devi, Adniaty. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara* UPTD. Binjai, Universitas Sumatera Utara.
- Eko Santoso. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus*, Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Endang, Murtiningsih. 2012 *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri*, Uniska Kediri
- Faisal. (2005). *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*, FE – UGM Yogyakarta
- Ferdinand, Augusty. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, T Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Heriyadi, Yono. 2012 *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri*, Uniska Kediri
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston:McGraw-Hill
- LAKIP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (2017).
- Lako, Andreas, 2014, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*, Cetakan Pertama, Penerbit: Amara Books, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Moenir, A.S. 2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muijs, Daniel dkk, 2004, *Effective Teaching, Teori dan Aplikasi*, edisi Indonesia, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Nurul Rohana Dewi. 2014, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera)*, STAIN Salatiga.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju.
- Mudrajad Kuncoro, 2011, *Metode Kuantitatif*

- (*Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*), Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta
- Munandar, Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Poerwandari, K.(2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Fakultas Psikologi Univeritas Indonesia
- Ranupandojo, Hejirahman dan Husnan, Suad, 2012, *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. BPFPE.Yogyakarta
- Riduwan, 2004, *Metode Riset*, Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Judge. 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta
- Sikula, Andrew E. 2010. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta; Pustaka Binaman
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*, Yogyakarta : Alfabeta
- Subarsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subarsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Suprihanto, John. 2012, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta, Penerbit UGM.
- Smith, Ainsworth M, S. dan A. Millership. 2012. *Managing Performance People*. Terjemahan. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Suryana Sumantri, 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Umar, Husein, 2014, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Uma, Sekaran. 2011. *Research Methods for business* Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat
- Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas)
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah
- Wibowo, 2015, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 2, Cetakan 4, Jakarta : Rajawali Pers.