

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PELAKSANAAN PELAYANAN PUBLIK PADA BADAN KEPEGAWAIAN

Kartika Gandeguai¹, Burhan Niode², Maria H. Praktinjo³, Novie Pioh⁴, Wehelmina Rumawas⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Sam Ratulangi

Email Korespondensi: burhanniode@unsrat.ac.id

ABSTRACT

This research aims to explain the relationship between variables such as compensation, promotion, work environment, and human resource development with employee work motivation at the North Minahasa Regency Personnel and Training Agency. The research method used is explanatory with a quantitative approach and data collection using questionnaires. The research sample involved 100 Civil Servants selected purposively. Data analysis was carried out using SPSS to test validity, reliability and hypotheses. It is hoped that the research results will provide a better picture of the factors that influence employee work motivation in this agency. The results of the t test analysis show that the variables compensation (X1), promotion (X2), and work environment (X3) have a significant effect on the work motivation (Y) of Civil Servants at the North Minahasa Regency Personnel and Education and Training Agency (BKPP). This can be seen from the calculated t values which are respectively 2.389 (sig. 0.019), 2.270 (sig. 0.025), and 2.137 (sig. 0.035). However, the HR development variable (X4) does not have a significant influence on work motivation with a calculated t value of 0.494 (sig. 0.622). These results illustrate that compensation, promotion and work environment have a positive impact on work motivation, while human resource development does not have a significant impact on the work motivation of Civil Servants in this agency.

Keywords: Work Motivation, Civil Servants, Public Services

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel seperti kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia dengan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel penelitian melibatkan 100 Pegawai Negeri Sipil dipilih secara purposive. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di instansi tersebut. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), promosi jabatan (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang masing-masing sebesar 2,389 (sig. 0,019), 2,270 (sig. 0,025), dan 2,137 (sig. 0,035). Namun, variabel pengembangan SDM (X4) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 0,494 (sig. 0,622). Hasil ini memberikan gambaran bahwa kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja, sementara pengembangan SDM tidak memiliki dampak signifikan pada motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari pengaruh berbagai macam sumber daya yang akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung keberhasilannya. Adapun berbagai macam sumber daya yang menjadi bagian persyaratan yang harus

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



terpenuhi tersebut misalnya tersedianya sumber dana, sumber daya manusia dan sarana serta prasarana penunjang yang memadai. Namun demikian, apabila hanya salah satu sumber daya saja yang tercukupi sebagaimana uraian di atas, maka tidak menjamin bahwa pelaksanaan pelayanan publik dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh adanya kebutuhan akan pelayanan publik yang baik melalui pemanfaatan berbagai macam sumber daya yang ada serta harus dapat saling mencukupi satu sama lainnya. Ada banyak factor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja (Natalina, (2018)

Seseorang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan sumber daya manusia yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kompensasi, Indarti (2018). Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pegawai bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan motivasi adalah dengan pemberian kompensasi(Indarti, 2018)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap organisasi harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima. Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu promosi jabatan, Natalina, (2018). Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang pegawai yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar. Promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi juga dimaknai sebagai seseorang yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Setiap pegawai pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga sumber daya manusia berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi(Natalina,2019)

Faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja, Krisnaldy (2019). Lingkungan kerja dari para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi organisasi. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai organisasi, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi jalannya organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan intensitas kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan dari pada kinerja dari para pekerjanya(Krisnaldy, 2019)

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, Darmayanti, (2017). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja(Darmayanti,2017)

Faktor keempat yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu pengembangan sumber daya manusia, Kurniawan, (2012). Pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi dalam hal ini pengembangan ditujukan pada para pegawai atau sumber daya manusia di organisasi agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi melalui pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia(Kurniawan, (2012).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi telah dilakukan. Namun masih ada beberapa perbedaan yang mendasar dalam temuannya. Beberapa dari hasil temuan masa lalu tersebut dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel: 1. *Research Gap*

<i>Research gap</i>	Hasil Penelitian
Kompensasi terhadap motivasi	Indarti (2018) dan Sudana dan Supartha (2015) kompensasi signifikan terhadap motivasi Ermawati dan Barlian (2018) kompensasi tidak signifikan terhadap motivasi
Promosi terhadap motivasi	Hendrawati dan Mulyasari (2021) dan Ningsi et al (2016) promosi signifikan terhadap motivasi Haryono et al (2020) promosi tidak signifikan terhadap motivasi
Lingkungan kerja terhadap motivasi	Warna et al (2020) dan Jannah et al (2017) lingkungan kerja signifikan terhadap motivasi Sabilalo et al (2021) lingkungan kerja signifikan terhadap motivasi
Pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi	Heriyanti et al (2020) dan Kurniawan, (2012) Pengembangan sumber daya manusia signifikan terhadap motivasi Siagian, (2017) Pengembangan sumber daya manusia tidak signifikan terhadap motivasi

Sumber: Jurnal Nasional dan Internasional

Dalam table *Research Gap* menunjukkan bahwa variable kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia memiliki signifikansi yang berbeda. Dalam *Research Gap* diperoleh kesimpulan ada dua yaitu masing- masing variable secara independent berpengaruh secara signifikan dan tidak berpengaruh secara signifikan. Novelty Dalam penelitian ini akan menguji keempat variable tersebut dengan sampel yang berbeda serta akan menguji secara simultan apakah keempat variable berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini yang menjadi novelty dalam penelitian ini yang belum dilakukan dalam penelitian dalam research gap.

Peneliti dalam kajian ini ingin melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang diterangkan oleh Nitiseminto dalam Evizal (2012:18) yaitu meliputi faktor kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Dimana jika merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu masih jarang yang menggabungkan faktor-faktor tersebut dalam mengkaji pengaruhnya terhadap motivasi. Tentunya setiap obyek penelitian memiliki

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



karakteristik yang berbeda-beda. Jadi orisinalitas dalam penelitian ini terletak pada penggabungan empat faktor tersebut dalam mempengaruhi motivasi dan juga terletak pada obyek penelitian dan waktu yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi pembeda dalam riset-riset yang lain.

Motivasi menurut Mulyasari (2021) kerja merupakan dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Instansi pemerintahan haruslah memiliki pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat dikerjakan, tidak terkecuali pegawai di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

Peneliti juga melakukan wawancara, dimana dilihat dari faktor kompensasi yang menyangkut tunjangan. Hasilnya, tunjangan kinerja kepada pegawai sering telat dibayarkan, dimana harusnya pembayaran dilakukan pada pertengahan bulan sering molor dan baru terealisasi pada pada akhir bulan, harusnya tunjangan tidak boleh terlambat karena hal tersebut membuat perasaan dari para merasa terganggu karena sebagian dari elemen pemasukan mereka ditunda dengan keterlambatan tersebut membuat para pegawai agak malas-malasan hal tersebut berpotensi karena dari pihak Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara memberikan keterlambatan pembayaran tunjangan.

Pada faktor promosi jabatan, dijelaskan jika promosi jawaban di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara adalah bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan dapat meningkatkan motivasi. Dalam praktek seringkali promosi jabatan luput dari norma tersebut serta sarat dengan tekanan konflik kepentingan. Untuk mendapatkan jabatan dan peluang berkembang seorang pegawai negeri sipil dihadapkan pada peluang yang diperebutkan secara kurang profesional. Memotong proses dengan cara ilegal agar seseorang dapat memperoleh kesempatan terdepan kini menjadi hal yang lazim dalam birokrasi. Namun demikian ditemukan masalah- masalah terkait proses perencanaan dan analisis jabatan, dengan kondisi tersebut muncul spekulasi bahwa promosi jabatan pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara cenderung terkesan ada faktor politis.

Sementara itu dari faktor permasalahan lingkungan kerja dijelaskan jika lingkungan kerja dari Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara setiap harinya kotor karena dari sebagian dari pegawai tidak terlalu mementingkan kebersihan kantor mereka, kertas hasil print berserakan dan juga berkas-berkas yang lain dan hal tersebut membuat dari kantor tidak mencerminkan kebersihan, maka hal tersebut menjadi permasalahan yang serius untuk kenyamanan kerja bagi sebagian pegawai yang lain.

Pada faktor pengembangan sumber daya manusia yang didalamnya dijelaskan jika pihak internal dari Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara merasakan jika pelatihan masih terjadi permasalahan yaitu dimana pegawai yang mengikuti kegiatan belum mampu merealisasikan ilmu yang diberikan di dalam kegiatan artinya masih ada sebagian dari pegawai yang belum mampu bekerja dengan maksimal dengan akta lain praktek kerja setelah mengikuti pelatihan masih belumlah maksimal.

Dari semua permasalahan tersebut, dijelaskan juga bahwa pada variabel motivasi dari pegawai belumlah dikatakan baik. Hal tersebut dibuktikan oleh masih terdapat pegawai yang masih terlambat saat masuk kantor, para pegawai terkadang pulang duluan sebelum waktunya. Hal ini menyangkut kedisiplinan kerja yang cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Kemudian masih didapatkan pula beberapa pegawai yang memiliki angka izin yang cukup tinggi hal ini menyangkut dengan kurangnya gairah kehadiran bekerja di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara. Terlebih juga terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk Kantor tanpa alasan yang jelas. Adapun capaian kinerja sasaran strategis dari Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel: 2 Laporan Capaian Kinerja Sasaran Strategis

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Presentase Program yang Tercapai	%	95	93,31	98%
2	Jumlah Aparatur Sipil yang Lulus Diklat Kepemimpinan dengan kategori memuaskan		4	0	0
	Jumlah Aparatur Sipil yang Lulus Diklat Teknis dan Fungsional dengan Kategori Baik		136	136	100%
	Jumlah Aparatur Sipil yang Tugas Belajar		3	3	100%
3	Jumlah Aparatur Sipil yang berprestasi Tingkat Provinsi dan Nasional	Orang	1	1	100%

Sumber: BKPP Kabupaten Minahasa Utara 2021

Berdasarkan tabel tersebut diketahui masih terdapat beberapa item pekerjaan yang tidak diselesaikan secara maksimal seperti persentase program yang tercapai dan jumlah aparatur sipil yang lulus diklat kepemimpinan dengan kategori memuaskan hal ini menunjukkan jika pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara belum 100% atau dengan kata lain dorongan untuk bekerja secara sungguh-sungguh belumlah dipraktekan oleh sebagian pegawai. Dorongan motivasi yang masih tidak maksimal pada umumnya yang menyebabkan para pegawai tidak menghasilkan pekerjaan yang baik, maka tentu hal tersebut yang mempengaruhi hasil kerja dari Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

Berdasarkan dari inkonsisten temuan penelitian terdahulu dan permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara. Peneliti tertarik untuk melakukan kajian mengenai Pengaruh Kompensasi, Promosi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara”.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Dalam hal ini Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang pegawai.

PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data yang ditampilkan dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden terhadap koesioner yang telah diberikan dalam menjawab butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada 100 responden dalam penelitian ini untuk menentukan rentang skala digunakan rumus

$$\text{Rentang skala} = \frac{m-n}{b}$$

Dimana

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



m = angka tertinggi dalam pengukuran

n = angka terendah dalam pengukuran

b = banyak kelas

Berdasarkan rumus di atas maka dapat di peroleh rentang skala sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Rentang skala} &= \frac{m-n}{b} \\ &= \frac{5-2}{4} = 0,75 \end{aligned}$$

Melihat rentang skala di atas maka penafsiran masing-masing variabel adalah sebagai berikut

2,00 – 2,75 : Tidak baik

2,76 – 3,51 : Kurang baik

3,52 – 4,26 : Baik

4,27 – 5,00 : Sangat Baik

Setelah mengetahui rentang skala di atas selanjutnya rincian masing- masing variabel akan dijelaskan di bawah ini

a. Variabel Kompensasi (X1) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Kompensasi (X1) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara disebarakan kuesioner yang diberikan pegawai BKPP Kabupaten Minahasa Utara dengan jumlah responden 100 pegawai. Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh tanggapan sebahai berikut :

Tabel: 3. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X1) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN					SCORE	RAT A- RAT A
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Pembayaran periodik kepada pegawai yang telah bekerja telah sesuai dengan peraturan	19	74	7	0	0	412	4,12
2.	Tambahan dari gaji yang dilakukan oleh kantor telah sesuai dengan peraturan	20	73	7	0	0	413	4,13
3.	Pembayaran tahunan yang diberikan kepada pegawai telah sesuai dengan peraturan	18	68	14	0	0	404	4,04
4.	Pembayaran gaji dan tunjangan rutin setiap bulannya	16	82	2	0	0	414	4,14

Sumber: data yang diolah April 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap kuesioner yang menggambarkan variabel Kompensasi (X1) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara berkisar antara 4,04-4,14 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara termasuk kategori baik.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



Ukuran tendensi sentral variabel kompensasi (X1) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara yang digunakan untuk menggambarkan data statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel: 4. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X1) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

		kompensasi
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		12.2900
Std. Error of Mean		.11218
Median		12.0000
Mode		12.00
Std. Deviation		1.12182
Variance		1.258
Range		5.00
Minimum		10.00
Maximum		15.00
Sum		1229.00

Sumber: data yang diolah April 2023

Tabel di atas terlihat bahwa variabel kompensasi diperoleh nilai terendah sebesar 10, sedangkan nilai tertinggi sebesar 15 dengan rentang skor sebesar 5 dan jumlah skor 1229. Adapun ukuran tendensi sentralnya nilai rata-rata sebesar 12,29 nilai tengah sebesar 12 dan nilai yang sering muncul adalah 12 dan variance sebesar 1,258.

b. Variabel Promosi Jabatan (X2) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang promosi jabatan (X2) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara disebarakan kuesioner yang diberikan kepada 100 pegawai BKPP Kabupaten Minahasa Utara Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel: 5. Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan (X2) Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN					SCORE	RAT A- RAT A
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Pegawai selalu bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan	19	74	7	0	0	412	4,12
2.	Pegawai selalu menjaga loyalitas dama pekerjaan	20	73	7	0	0	413	4,13
3.	Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik	18	68	14	0	0	404	4,04

4.	Pegawai bertindak secara professional dalam setiap tugas dan pekerjaan	16	82	2	0	0	414	4,14
----	--	----	----	---	---	---	-----	------

Sumber: data yang diolah April 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap kuesioner yang menggambarkan promosi jabatan berkisar antara 4,04– 4,14 hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X2) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara termasuk kategori baik.

Ukuran tendensi sentral variabel promosi jabatan (X2) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara yang digunakan untuk menggambarkan data statistik dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel: 6. Deskripsi Data Variabel Promosi Jabatan (X2) Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.

		Promosi
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		16.4300
Std. Error of Mean		.13872
Median		16.0000
Mode		16.00
Std. Deviation		1.38721
Variance		1.924
Range		7.00
Minimum		13.00
Maximum		20.00
Sum		1643.00

Sumber: data yang diolah April 2023

Tabel di atas terlihat bahwa variabel promosi jabatan (X2) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara diperoleh nilai terendah sebesar 13, sedangkan nilai tertinggi sebesar 20 dengan rentang skor sebesar 7 dan jumlah skor 1643. Adapun ukuran tendensi sentralnya nilai rata-rata sebesar 16,43 nilai tengah sebesar 16 dan nilai yang sering muncul adalah 16 dan variance sebesar 1,924.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang lingkungan kerja (X3) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara disebarkan kuesioner kepada 100 pegawai BKPP Kabupaten Minahasa Utara, Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel: 7. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X3) Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN					SCORE	RAT A- RAT A
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Kondisi kantor BKPP sangat nyaman	20	73	7	0	0	413	4,13
2.	Interaksi yang terjalin pada setiap pegawai yang ada di Kantor	20	69	11	0	0	409	4,09
3.	Kesediaan fasilitas-fasilitas saat pegawai bekerja	21	71	8	0	0	413	4,13
4.	Sarana dan prasarana mendukung dalam bekerja	20	75	5	0	0	415	4,15

Sumber: data yang diolah April 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap kuesioner yang menggambarkan lingkungan kerja berkisar antara 4,09– 4,15 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara termasuk kategori baik.

Ukuran tendensi sentral variabel lingkungan kerja (X3) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara yang digunakan untuk menggambarkan data statistik dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel: 8. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X3) Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

	lingkungan kerja
N Valid	100
Missing	0
Mean	16.5000
Std. Error of Mean	.15008
Median	16.0000
Mode	16.00
Std. Deviation	1.50084
Variance	2.253
Range	7.00
Minimum	13.00
Maximum	20.00
Sum	1650.00

Sumber: data yang diolah April 2023

Tabel di atas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X3) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara diperoleh nilai terendah sebesar 13, sedangkan nilai tertinggi sebesar 20 dengan rentang

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



skor sebesar 7 dan jumlah skor 1650. Adapun ukuran tendensi sentralnya nilai rata-rata sebesar 16,5 nilai tengah sebesar 16 dan nilai yang sering muncul adalah 16 dan variance sebesar 2,253.

d. Variabel Pengembangan SDM (X4) Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pengembangan SDM (X4) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara disebarakan kuesioner kepada 100 pegawai BKPP Kabupaten Minahasa Utara, Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel: 9. Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan SDM (X4) Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN					SCORE	RAT A- RAT A
		SS	S	N	TS	STS		
1.	BKPP mengadakan pelatihan secara rutin terhadap pegawai	21	72	7	0	0	414	4,14
2.	Memfasilitasi untuk jenjang karier dan jabatan	20	65	12	3	0	402	4,02
3.	BKPP mendorong pegawai untuk pendidikan lanjutan	20	70	8	2	0	408	4,08
4.	Pegawai bekerja sesuai latar belakang pendidikan	20	75	5	0	0	415	4,15

Sumber: data yang diolah April 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap kuesioner yang menggambarkan pengembangan SDM berkisar antara 4,02– 4,15 hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM (X4) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara termasuk kategori baik.

Ukuran tendensi sentral variabel pengembangan SDM (X4) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara yang digunakan untuk menggambarkan data statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel: 10. Deskripsi Data Variabel Pengembangan SDM (X4) Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

	pengembangan sumber daya
N Valid	100
Missing	0
Mean	16.3900
Std. Error of Mean	.15235
Median	16.0000
Mode	16.00
Std. Deviation	1.52352
Variance	2.321
Range	7.00
Minimum	13.00
Maximum	20.00
Sum	1639.00

Sumber: data yang diolah April 2023

Tabel di atas terlihat bahwa variabel pengembangan SDM (X4) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara diperoleh nilai terendah sebesar 13, sedangkan nilai tertinggi sebesar 20 dengan rentang skor sebesar 7 dan jumlah skor 1639. Adapun ukuran tendensi sentralnya nilai rata-rata sebesar 16,39 nilai tengah sebesar 16 dan nilai yang sering muncul adalah 16 dan variance sebesar 2,321.

e. Variabel Motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara disebarkan kuesioner kepada 100 pegawai BKPP Kabupaten Minahasa Utara, Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel: 11. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN					SCORE	RAT A-RAT A
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Pegawai selalu bersikap tanggung jawab dan sungguh-sungguh saat melakukan pekerjaan	20	73	7	0	0	413	4,13
2.	Pegawai bersikap untuk selalu melihat kesempatan untuk selalu berprestasi	20	74	6	0	0	414	4,14

	saat bekerja (peluang untuk maju)							
3.	Pegawai bersikap untuk selalu mendapatkan kinerja yang baik.	17	72	11	0	0	406	4,06
4.	Usaha pegawai untuk selalu memecahkan permasalahan yang ada di kantor.	17	81	2	0	0	415	4,15

Sumber: data yang diolah April 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap kuesioner yang menggambarkan motivasi pegawai berkisar antara 4,02–4,15 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara termasuk kategori baik.

Ukuran tendensi sentral variabel motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara yang digunakan untuk menggambarkan data statistik dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel: 12. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara

	Motivasi
N Valid	100
Missing	0
Mean	16.4800
Std. Error of Mean	.16786
Median	16.0000
Mode	16.00
Std. Deviation	1.67862
Variance	2.818
Range	8.00
Minimum	12.00
Maximum	20.00
Sum	1648.00

Sumber: data yang diolah April 2023

Tabel di atas terlihat bahwa variabel motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara diperoleh nilai terendah sebesar 12, sedangkan nilai tertinggi sebesar 20 dengan rentang skor sebesar 8 dan jumlah skor 1648. Adapun ukuran tendensi sentralnya nilai rata-rata sebesar 16,48 nilai tengah sebesar 16 dan nilai yang sering muncul adalah 16 dan variance sebesar 2,818.

Pembahasan

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,39 + 1,35 X_1 - 1,04 X_2 + 0,594 X_3 - 0,135 X_4 + E$ dapat diartikan bahwa 9,39 merupakan nilai konstanta pada persamaan tersebut yang berarti apabila nilai variabel kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pengembangan SDM nol maka variabel motivasi kerja sebesar 38,2. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 1,35 berarti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada motivasi kerja sebesar 1,35. Koefisien regresi pada variabel promosi jabatan (X_2) sebesar $-1,04$ berarti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel promosi jabatan sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada motivasi kerja sebesar $-1,04$. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,594 berarti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada motivasi kerja sebesar 0,594. Koefisien regresi pada variabel pengembangan SDM (X_4) sebesar $-0,135$ berarti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel pengembangan SDM sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada motivasi kerja sebesar $-0,135$.

Hasil perhitungan nilai *R Square* dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,229 berarti bahwa peran dan kontribusi variabel kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan pengembangan SDM (X_4) terhadap terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara sebesar 22,9% sedangkan sebesar 77,1% motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

Setelah dilakukan uji *t* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel penulis menemukan ada satu variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara yaitu pada variabel pengembangan SDM. Untuk lebih jelasnya pengaruh antar variabel dapat dijelaskan di bawah ini

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.

Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji *t* yang telah dilakukan. Diperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,389 dengan nilai sig. sebesar 0,019. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai *t* tabel pada $df = 100 - 5$ yaitu 95 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi yang diterima pegawai menjadi salah satu faktor motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indarti (2018) dan Sudana dan Supartha (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Menurut Indarti (2018). Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pegawai bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa

kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan motivasi adalah dengan pemberian kompensasi

2. *Pengaruh Promosi Jabatan (X2), terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,270 dengan nilai sig. sebesar 0,025. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 5$ yaitu 95 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,270 > 1,661$), berarti promosi jabatan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendrawati dan Mulyasari (2021) dan Ningsi et al (2016) penelitian tersebut menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Natalina, (2018). Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang pegawai yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar. Promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi juga dimaknai sebagai seseorang yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Setiap pegawai pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga sumber daya manusia berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

3. *Pengaruh lingkungan kerja (X3), terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.*

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,137 dengan nilai sig. sebesar 0,035. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 5$ yaitu 95 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,137 > 1,661$), berarti lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya adalah Warna et al (2020) dan Jannah et al (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, peneliti lainnya yaitu Sabilalo et al (2021) berpendapat juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, Darmayanti, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja

4. *Pengaruh pengembangan SDM (X4), terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 0,494 dengan nilai sig. sebesar 0,622. Nilai tersebut lebih kecil apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 5$ yaitu 95 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung < t tabel ($0,494 < 1,661$).

Pada faktor pengembangan sumber daya manusia yang didalamnya dijelaskan jika pihak internal dari Badan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara merasakan jika pelatihan masih terjadi permasalahan yaitu dimana pegawai yang mengikuti kegiatan belum mampu merealisasikan ilmu yang diberikan di dalam kegiatan artinya masih ada sebagian dari pegawai yang belum mampu bekerja dengan maksimal dengan akta lain praktek kerja setelah mengikuti pelatihan masih belumlah maksimal.

Menurut Mastarida et al (2020), tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut: Produktivitas kerja. Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik selain itu juga Efisiensi. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi hausnya mesin-mesin. Pengembangan bertujuan juga untuk mengurangi tingkat kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan di atas di dapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara berdasarkan hasil analisis uji t yang telah dilakukan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,389 dengan nilai sig. sebesar 0,019
2. promosi jabatan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,270 dengan nilai sig. sebesar 0,025
3. lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,137 dengan nilai sig. sebesar 0,035
4. pengembangan SDM tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik pada Badan Kepegawaian serta Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Minahasa Utara Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 0,494 dengan nilai sig. sebesar 0,622

REFERENSI

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. 2016. Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anoraga, P, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Dailami, D. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Tingkat Absensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tanjung Balai. *Jurnal Akrab Juara*, 3(4), 64-73.

- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63-72.
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2018, August). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. In *Proceedings Progress Conference (Vol. 1, No. 1, pp. 91-99)*.
- Evizal, A. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107-2112.
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107-2112.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendrawati, V., & Mulyasari, M. (2021). Dampak Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank bjb KC Soreang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 43-53.
- Heriyanti, H., Muhsin, M., & Ferawati, R. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Doctoral dissertation, UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi).
- Indarti, Y. D. (2018). The Effect Of Competence And Compensation To Motivation Of Employees And Its Impact On Employee Performance In The Personnel And Training Board Of Karawang Regency. *AFEBI Management and Business Review*, 3(1), 52-68.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., & Sunardi, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 104-108.
- Khusna, S. (2020). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Zaki Collection Padurenan Gebog Kudus) (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(4), 391-408.
- Latan, Hengky dan Ghozali, Imam 2014. *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0. Third Edition*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A.A . Anwar Prabu (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mastarida, F., Rumondang, A., Setiawan, Y. B., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Purba, S., ... & Sudarso, A. (2020). *Service Management*. Yayasan Kita Menulis.
- Natalina, E. V. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan perum peruri karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2).
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. pln (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131-143.
- Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personal*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Ranupandojo dan Husnan, 2002, "Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas", Bumi Angkasa, Jakarta.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Safri, H. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 102-112.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCASCIENTIA*, 10(2).
- Sari, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Salafiyah Nurush Shobah 2 Desa Cabean Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang Tahun 2018 (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA)*.
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 2(3), 25-39.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: IN MEDIA.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Solimun. (2002). *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA.
- Sudana, I. W., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukarjati, E., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang". *Journal of Management*, 2(2).
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Tilon, D. A. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya. *Agora*, 1(3), 1106-1114.
- Ultia, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangko Barat Kabupaten Merangin. *Ekopendia*, 3(2), 1-9.
- Wahyudi, Bambang 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga, CV. Bandung : Sulita.

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 10 Nomor 3 Maret 2024

Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). Pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 354.