

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT DI KOTA SUNGAI PENUH

Oleh: Mauledy Ahmad dan Marwan

ABSTRACT

The research is proposed to the influence of : 1) Competention to job motivation to civil servants Sungai Penuh Camat Officer, 2) Compenzation and work environment to job motivation to civil servants Sungai Penuh Camat Officer, 3) Work environment to job motivation to civil servants Sungai Penuh Camat Officer. The population in this research were to civil servants Sungai Penuh Camat Officer size of 115 civil servants. Furthermore, by using the formula Slovin, then elected a sample size of 90 civil servants Sungai Penuh Camat Officer with sample technique is used namely Simple Random Sampling. The data which namely primer data and skunder data used in this research. For analyzing data by using multiple linear regression analysis and research hipotesis by using testing t with SPSS version 20 is used to analyze the data. The analyze result shows that the competention, compenization and work environment to cause the positive and significant to job motivation.

Keywords : Competention, Compenzation, Work Environment, Job Motivation

A. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil adalah figur sumber daya manusia yang memegang peran penting untuk menentukan keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan. Oleh sebab itu Pegawai Negeri Sipil harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas haruslah mendapat perhatian dari berbagai pihak secara terus menerus agar pegawai dapat bekerja lebih profesional dalam melakukan pelayanan publik. Pegawai tidak akan bisa bekerja secara optimal tanpa adanya dorongan yang tinggi dalam diri pegawai untuk berhasil. Oleh

sebab itu motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai lebih serius dan tidak menyerah menghadapi tantangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki motivasi kerja tinggi akan senantiasa berusaha sekuat tenaga melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, tekun, gigih, bersemangat, sehingga optimalisasi pekerjaan dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien.

Agar terwujud pelayanan prima di Kantor Camat di Kota Sungai Penuh maka harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, yaitu pegawai harus memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi,

pegawai seyogyanya memiliki kebutuhan untuk diberikan tanggung jawab yang besar dalam bekerja dan pegawai harus memiliki kebutuhan akan hubungan dengan orang dalam melaksanakan tugas.

Dalam melaksanakan pekerjaannya pada umumnya pegawai pasti menemukan ketidakcocokan atau masalah – masalah dalam pekerjaannya. Salah satunya adalah masalah motivasi kerja pegawai. Rendahnya motivasi kerja pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh dapat dilihat dari kemangkiran pegawai yang merupakan cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat kemangkiran pegawai Kantor Kecamatan di Kota Sungai Penuh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Kecamatan	Juli	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
Sungai Penuh	85%	84%	84%	85%	83%	83%
Tanah Kampung	82%	83%	81%	86%	84%	84%
Hamp. Rawang	82%	84%	84%	84%	87%	87%
Kumun Debai	84%	84%	85%	87%	86%	87%
Pesisir Bukit	84%	83%	82%	85%	84%	84%
Sungai Bengkal	83%	84%	87%	83%	84%	85%
Koto Baru	83%	84%	84%	83%	82%	81%
Pondok Tinggi	86%	87%	85%	84%	83%	83%

Sumber: Tata Usaha Kantor Camat di Kota Sungai Penuh Tahun 2013

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat persentasi tingkat kehadiran pegawai Kantor Camat Kota di Sungai Penuh dari bulan Juli sampai dengan Desember 2012 yang kurang dari 90%.

Persentase tingkat kehadiran ini paling rendah terlihat pada Kantor Camat Tanah Kampung yang tingkat persentase kehadirannya terendah pada bulan September yaitu 81% dan juga terlihat pada Kantor Camat Koto Baru yang persentase kehadirannya juga terendah 81% pada bulan Desember.

Rendahnya motivasi kerja pada Kantor Camat di Kota Sungai Penuh disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor dan sering pulang terlebih dahulu sebelum waktunya Hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor Camat di Kota Sungai Penuh diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Hal ini terlihat dari persentasi tingkat kehadiran perbulannya sebagaimana terlihat pada Tabel 1 diatas, yang mana masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor pada waktu jam dinas. Permasalahan ini ditunjukkan oleh indikasi bahwa sebahagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja.

Rendahnya kompetensi pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh disebabkan uraian jabatan yang dibebankan pada pegawai kurang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Pengalaman pegawai dalam berkerja kurang mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Pegawai kurang dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan karena tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Pegawai kurang mampu berkekrativitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pegawai kurang dapat berkerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lainnya yang penulis duga dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Salah satu fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola kompensasi. Sistem kompensasi yang baik, akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang layak, karyawan-karyawan akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan diketahui bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh masih kurang adil, kurang layak dan kurang wajar. Hal ini terbukti bahwa adanya pegawai yang menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima dari Kantor Camat di Kota Suagai Penuh masih kurang adil,

kurang layak, kurang wajar terutama pegawai yang masih berstatus pegawai tidak tetap.

Berikutnya faktor yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Agar pegawai yang berada di dalam organisasi dapat berkerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka Kantor Camat di Kota Sungai Penuh perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan harapan tersebut maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja pada Kantor Camat di Kota Sungai berdasarkan pengamatan penulis di lapangan kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena terdapat lay out kantor tidak bagus (sempit dan sesak), tidak terdapat gudang penyimpanan yang mencukupi arsip-arsip sehingga terkesan berserakan serta menimbulkan ketidak nyamanan dalam berkerja. Kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasanya pegawai dalam berkerja.

Fasilitas yang tidak mendukung pegawai dalam berkerja menyebabkan terhambatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Terbatasnya fasilitas di Kantor Camat

di Kota Sungai Penuh tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan sehingga menyebabkan banyak pegawai lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu juga dengan fasilitas yang tidak diperbaiki seperti printer sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan terjadi keterlambatan karena harus mengantri menunggu ketersediaan printer yang tidak sedang dipakai hal ini membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja. Keadaan udara yang tidak mendukung seperti tingkat ventilasi yang kurang baik dimana asap rokok terlihat dikantor Camat. Kondisi ruangan yang sempit dan asap rokok yang berterbangan membuat pegawai tidak nyaman berada dalam ruangan.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Sejauhmana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat di Kota Sungai Penuh? (2)Sejauhmana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat di Kota Sungai Penuh? (3)Sejauhmana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat di Kota Sungai Penuh?

B. KAJIAN TEORI

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat

bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Hasibuan (2006: 219) “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Frederick Herzberg (dalam Sedamaryanti, 2008:233) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disastifier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor *ekstrinsik*, yang meliputi: (1) Kompensasi (2)Keamanan dan keselamatan kerja (3) Kondisi kerja (Lingkungan Kerja) (4)Status (5)Prosedur perusahaan (6)Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Menurut Carrel (2005:9) salah satu

faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompetensi. Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap dan bakatnya. Dengan pemberian penghargaan dan pengakuan dari organisasi diharapkan dapat memacu pegawai dan termotivasi dalam memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan upaya kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pula karier di dalam dunia usaha kerjanya.

Kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Menurut Rivai (2005: 357), "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan". Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian

penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis.

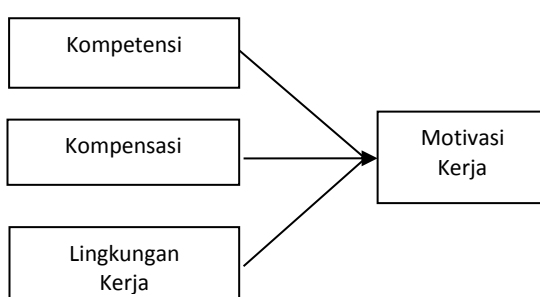
Ivancevich dan Glueck dalam Dori (2007: 17) memberi batasan bagi kompensasi adalah bagian dari suatu transaksi antara seorang pegawai dengan seorang pemberi kerja (majikan) yang menghasilkan suatu kontrak kerja.

Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, kompensasi serta peraturan dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja fisik

adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar. 1
Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Motivasi Kerja

HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh.

C. METODE PENELITIAN

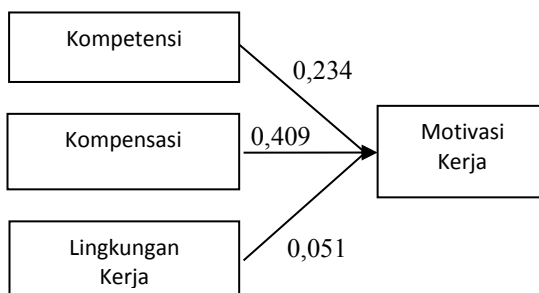
Penelitian yang penulis lakukan termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh yang saat ini berjumlah 115 orang. Namun demikian penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Teknik pengambilan sampel *Proportional Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi itu". Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. Dengan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel 90 responden. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui kuisisioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner dengan skala likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas dan reabilitas dan semua teruji valid. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji

hipotesis dengan uji t dan signifikansi $\alpha = 0.05$.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan uji prasyarat yaitu (1) uji normalitas (2) uji multikolinearitas (3) uji linearitas (4) uji heteroskedastisitas. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar. 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,234 dengan nilai sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian kompetensi akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Sehingga jika kompetensi meningkat sebesar 10%, maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 2,34%. Begitu juga sebaliknya jika kompetensi menurun sebesar 10% maka motivasi kerja juga ikut menurun sebesar 2,34%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja Kantor Camat Kota Sungai Penuh.

Jika kompetensi pegawai pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh baik maka pegawai memiliki pengetahuan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, pegawai memiliki keahlian interpersonal, dapat menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal, pegawai memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan dan pegawai mampu bekerja sesuai dengan target kantor sehingga akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai akan termotivasi dalam bekerja jika pegawai memiliki kompetensi yang baik pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 4 dan tingkat capaian sebesar 80,3%. Hal ini bermakna bahwa kompetensi pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh sudah baik. Hal ini terlihat dari pengetahuan kerja, keahlian interpersonal, kerjasama tim, inisiatif dan produktifitas pegawai

yang sudah baik. Kompetensi yang berada pada kriteria baik ini tentu saja akan meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Carrel (2005 : 9), menekankan pentingnya pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai sesuai dengan prestasinya. Dengan pemberian penghargaan dan pengakuan dari organisasi diharapkan dapat memacu pegawai dan termotivasi dalam memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan upaya kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pula karier di dalam dunia kerjanya. Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, ketrampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan bakatnya.

Jadi jika Kantor Camat Kota Sungai Penuh ingin meningkatkan motivasi kerjanya maka harus meningkatkan kompetensi, karena jika tidak maka motivasi kerja semakin menurun.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,409 dengan nilai sig sebesar 0,027. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian kompensasi akan

mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sehingga jika kompetensi meningkat sebesar 10%, maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 4,09%. Begitu juga sebaliknya jika kompetensi menurun sebesar 10% maka motivasi kerja juga ikut menurun sebesar 4,09%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja Kantor Camat Kota Sungai Penuh.

Jika kompensasi pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh baik maka kompensasi yang diberikan adil dimana telah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, kompensasi diberikan sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kompensasi yang diberikan cukup dimana kompensasi yang diberikan memuaskan dan lebih dari yang diinginkan, kompensasi yang diberikan tepat waktu sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai akan termotivasi bekerja jika kompensasi yang mereka terima adil, cukup dan tepat waktu. Kantor Camat Kota Sungai Penuh harus fokus dengan kompensasi karena kompensasi merupakan variabel yang paling besar dalam mempengaruhi motivasi kerja dibandingkan dengan variabel kompetensi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan fakta dilapangan menunjukkan bahwa kompensasi pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh berada pada kriteria baik dengan rata-

rata skor sebesar 4,2 dan tingkat capaian sebesar 84,9%. Hal ini bermakna bahwa kompensasi pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh sudah baik. Hal ini terlihat dari pegawai telah mendapatkan kompensasi yang adil, cukup dan layak. Hal ini tentu saja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Kota Sungai Penuh.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Menurut Maslow (2004 : 154) mengemukakan: “Bahwa kebutuhan manusia dapat disusun dalam bentuk hirarki. Tiap kebutuhan tidak akan timbul apabila, kebutuhan yang lebih rendah tingkatnya belum terpenuhi. Hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah: psikologis, rasa aman, social ego, dan perwujudan diri.” Kompensasi dapat mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dengan diberikannya kompensasi, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan akan menjadi karyawan betah kerja diperusahaan tersebut.

Jadi jika Kantor Camat Kota Sungai Penuh ingin meningkatkan motivasi kerjanya maka harus meningkatkan kompensasinya, karena semakin bagus kompensasi maka semakin meningkat motivasi kerja dalam bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,051 dengan nilai sig sebesar 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sehingga jika lingkungan kerja meningkat sebesar 10%, maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,51%. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun sebesar 10% maka motivasi kerja juga ikut menurun sebesar 0,51%. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja Kantor Camat Kota Sungai Penuh.

Jika lingkungan kerja Kantor Camat Kota Sungai Penuh baik maka terlihat dari penerangan diruang kerja telah memenuhi persyaratan, suhu udara bersirkulasi dengan baik, jauh dari suara bising, penggunaan warna dapat memberikan gairah dalam bekerja, ruang kerja memudahkan pegawai dalam bekerja, keamanan kerja yang terjamin, adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan sehingga akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai akan termotivasi dalam bekerja jika lingkungan kerja pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh kondusif.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh berada pada kriteria cukup dengan rata-rata skor sebesar 3,5 dan tingkat capaian sebesar 70,4%. Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari penerangan yang baik, suhu udara yang baik, jauh dari suara bising, penggunaan warna yang sudah sangat baik dan ruang gerak yang diperlukan sudah leluasa serta keamanan dan hubungan karyawan yang sangat baik. Lingkungan kerja yang masih berada pada kriteria cukup, kurang meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga Kantor Camat Kota Sungai Penuh harus dapat lebih meningkatkan lingkungan kerjanya agar lebih baik dan kondusif sehingga pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Lyman dan Porter dalam Stoner dan Freeman (2001), mengemukakan bahwa terdapat tiga peubah yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam lingkungan perusahaan, yaitu: (1) karakteristik individu yang meliputi minat, sikap pada diri masing-masing, sikap pada pekerjaan, kebutuhan akan prestasi, rasa aman dan sosial, (2) karakteristik pekerjaan meliputi tingkat kepuasan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jenis pekerjaan, (3) karakteristik situasi kerja meliputi lingkungan yang menyangkut hubungan

sesama karyawan dan hubungan dengan atasan serta kultur organisasi.

Jadi jika Kantor Camat Kota Sungai Penuh ingin meningkatkan motivasi kerjanya maka harus meningkatkan lingkungan kerjanya, karena semakin bagus lingkungan kerja maka semakin meningkat motivasi pegawai dalam bekerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui analisis regresi linear berganda antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain: (1) Kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh sudah berada pada kriteria baik. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja kantor Camat Kota Sungai Penuh. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan terhadap motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja yang kuat di dalam organisasi.

Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Kantor Camat Kota Sungai

Penuh, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut : (1) Meningkatkan kompetensi dengan cara : (a) pegawai harus meningkatkan keahlian interpersonal yang dimiliki agar dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan, (b) pegawai harus dapat lebih memiliki inisiatif dalam mengeluarkan ide-ide atau pendapat untuk meningkatkan kinerja Kantor Camat Kota Sungai Penuh, (c) pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan standar Kantor Camat Kota Sungai Penuh sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. (2) Meningkatkan kompensasi dengan cara : Kantor Camat di Kota Sungai Penuh memberikan kompensasi terhadap pegawainya dengan tepat waktu sehingga dapat segera memenuhi kebutuhannya dengan kompensasi tersebut. (3) Meningkatkan lingkungan kerja dengan cara: (a) meningkatkan penerangan pada ruangan kerja pegawai Kantor Camat Kota Sungai Penuh sehingga tidak menghambat aktivitas pegawai dalam bekerja. (b) memperhatikan suhu udara di Kantor Camat Kota Sungai Penuh dengan menambah fasilitas pendingin udara agar pegawai betah berlama-lama berada diruangan kerjanya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Carrel, M.R. & Dittrich, J.E. 2005. Equity theory: the recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, 202-208.
- Dori. 2003. "Multidimensional Analysis for System for Quantitative Problems: Symbol, Macro and Process Aspect". *Journal of Research in Science Teaching*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Maslow, Abraham H. 2004. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta : PT. PBP.
- Nitisemito, Alex S. 2000. "Manajemen Personalia" Cetakan ke -7 Ghalia Indonesia.
- Palan , R. 2007. *Competency Management*. PPM Indonesia : Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Sedarmayanti, 2000, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*, Bandung : CV.Mandar Maju.
- Stoner, James A. F. dan Edward Freeman. 200. *Manajemen*. Terjemahan. Gunawan Hutaaruk, Intermedia, Jakarta