

# **Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Ivone Tho<sup>1</sup>**

STIE Ottow & Geissler Fak-fak, Papua (Tlp. 08124841336)

## **Abstract**

The mission this research to make analysis about the effect of motivation factors that consists of income, environment of work, connected between labours, award, and promotion of profession, towards to performance of labour in Kabupaten Fak-fak, the second mission analized between this variables, what are dominant variables towards to performance of labour. The first hypothesis really, that is there are significant effect between motivation variables that consists of income (X1), environment of work (X2), connected between labours (X3), awards (X4), and promotion of profession (X5), towards to performance of labour in Kabupaten Fak-fak. Between that five variables have two variables that have significant effect that is X3, and X4 and then there aren't three significant variables that is X1, X2, dan X5. And then for the second mission in this research that want to know that award variable (X4) is motivation variables that have effect dominant variable towards to performance of labour in Kabupaten Fak-fak.

Key words : Motivation, Human resource, performance of labour

## **PENDAHULUAN**

Salah satu hal penting yang perlu dikembangkan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia yang handal akan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Untuk itulah perlu dijaga untuk selalu meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang tinggi bagi Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut maka motivasi merupakan hal penting yang ada dalam diri manusia dalam menggerakkan perilakunya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula sehingga memelihara motivasi ini perlu dijaga terus menerus. Ada banyak variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang salah satu diantaranya adalah upah, disamping hal-hal lain yang turut menentukan seseorang bisa termotivasi atau tidak.

---

<sup>1</sup> **Ivone Tho** adalah Dosen STIE Ottow & Geissler Fak-fak, Papua

Karyawan di jajaran Pemerintahan Kabupaten Fak-fak perlu mempunyai motivasi yang tinggi dalam mempertahankan kinerjanya, terutama dalam melayani masyarakat untuk meningkatkan kualitas layanannya. Sehingga dalam menghadapi era otonomi sekarang ini sudah benar-benar siap.

Penelitian ini bertujuan untuk pertama, menganalisis sejauh mana pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari pendapatan, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, penghargaan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Kedua, menganalisis variabel-variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak.

### **Motivasi Dalam Kerja**

Kebutuhan (*needs*) berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis kebutuhan akan makanan, atau bersifat psikologis kebutuhan akan penghargaan diri (*self esteem*), atau sosiologis-kebutuhan aka interaksi sosial. Kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku. Artinya, apabila terdapat kekurangan kebutuhan, maka orang lebih peka terhadap usaha motivasi dari para manajer (Gibson, 1996 : 88).

Tujuan atau hasil yang dicapai oleh karyawan dipandang sebagai kekuatan yang menarik orang. Tercapainya tujuan yang diinginkan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

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 merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan perusahaan maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka dan permintaan organisasi ( Reksodiprodjo dan

Handoko, 1986 : 255). Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Manajer organisasi/perusahaan penting untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya. Sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kebutuhan dan tujuan adalah merupakan konsep yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola dalam bekerja. Kebutuhan yang tidak dipenuhi, menyebabkan orang mencari jalan untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang. Maka orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Sesudah lewat beberapa waktu, para manajer melakukan penilaian prestasi kerja tersebut. Evaluasi dari prestasi kerja menghasilkan beberapa jenis imbalan atau hukuman. Hasil tersebut dimiliki oleh orang yang bersangkutan, dan kebutuhan yang tidak terpenuhi dilakukan penilaian kembali. Pada akhirnya, hal ini menggerakkan suatu proses dan pola lingkaran dimulai lagi (Gibson, 1996 : 88).

Motivasi dan kepuasan adalah saling berhubungan tetapi bukan konsep yang sinonim. Motivasi terutama berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan. Variabel keorganisasian mempengaruhi kebutuhan, yang merupakan awal proses pencarian sampai akhirnya karyawan mengevaluasi imbalan dan hukuman yang berhubungan dengan prestasi kerja. Di samping itu juga perlu diperhatikan bahwa tiap-tiap faktor dipengaruhi oleh variabel psikologis (misalnya persepsi), yang telah terbentuk pertama kali sebelum karyawan memasuki organisasi.

### **Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Konsep teorinya menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah terpuaskan. Hierarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow, yaitu *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perumahan, tidur, gaji / upah. *Safety or security needs* (kebutuhan keamanan) yaitu kebutuhan keselamatan, perlindungan dari

bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan akan rasa kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan menjalin serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi. *Need for self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri) yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk menggunakan pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Menurut Maslow, kebutuhan utama manusia berada pada tingkat pertama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi), yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga perlu dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima (aktualisasi diri). Proses tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang. Suatu kebutuhan yang lebih rendah tidak lalu hilang bila kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Bila suatu kebutuhan telah mencapai puncaknya, kebutuhan tersebut berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan selanjutnya mulai mendominasi. Tetapi walaupun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku, hanya intensitasnya lebih kecil, karena kebutuhan manusia saling tergantung dan saling menopang.

Berdasarkan teori dari Maslow tersebut maka variabel dalam penelitian ini ditentukan dengan penyesuaian dengan obyek dan kondisi tempat penelitian ini dilakukan. Penyesuaian ini meliputi penentuan variasi variabel dari masing-masing hirarki dalam teori kebutuhan Maslow tersebut.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja (Mangkunegara ; 2001), antara lain pertama, kemampuan, kepribadian, dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan kemampuan pekerja dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam berbagai cara, misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian

adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Minat merupakan suatu valensi atau sikap, kecenderungan positif atau negatif terhadap kegiatan tertentu. Dapat dikatakan bahwa bila seseorang tidak memiliki kemampuan yang diperlukan oleh suatu pekerjaan tertentu, atau tidak begitu berminat, maka sulit dipercaya bahwa prestasinya akan tinggi. Sebaliknya, bila seseorang bekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan kepribadiannya dapat diharapkan prestasinya akan meningkat.

Kedua, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan padanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan ke arah tujuan. Ketiga, tingkat motivasi pekerja, Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

### **Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan**

Secara alamiah, setiap orang pada setiap saat selalu melakukan berbagai macam aktivitas. Aktivitas tersebut dapat diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Dengan kata lain bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu karya. Dalam bekerja tersebut manusia mengharapkan suatu imbalan untuk mewujudkan berbagai kebutuhannya, dengan pemenuhan kebutuhan tersebut, diharapkan kondisi kehidupan akan menjadi lebih baik. (Siagian ; 1995)

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. (Davis, et al, 1989) Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan. Hal ini menunjukkan pada kebutuhan manusia yang mencerminkan keinginan dari karyawan itu sendiri.

Hubungan motivasi dan kinerja tergantung pada manajemen dalam segala tingkatan hierarkis organisasi yang berperan didalamnya. Oleh karena itu yang perlu mendapat sorotan adalah bentuk kepemimpinan yang dianut pada organisasi yang bersangkutan. Apakah kepemimpinannya bersifat tunggal ataukah bersifat kepemimpinan kelompok. Motivasi manajer suatu organisasi akan disesuaikan dengan kriteria penilaian atas keberhasilan dalam melakukan fungsi keamanannya.

Bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan serta kerangka pikiran mengenai motivasi dan kinerja, maka hipotesis yang diajukan adalah : Diduga bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari pendapatan, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, penghargaan dan promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak.

### **Metode**

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Obyek yang dipilih adalah karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus yaitu seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian (Emory ; 1980). Hal ini dilakukan mengingat jumlah karyawan di Pemerintahan tidak terlalu banyak, sehingga tidak perlu dilakukan *sampling*.

### **Definisi Operasional Variabel**

Kinerja (Y) adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu jika dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan terlebih dahulu. Variabel ini dinyatakan dalam skor kebutuhan untuk berprestasi pada kuesioner yang mengungkap sejauh mana kemampuan, kepribadian dan kesungguhan kerja (minat kerja) dari para karyawan.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kepada seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya. Dalam penelitian ini variabel motivasi dirinci dalam 5 (lima) variabel yaitu :

- Pendapatan (X1), yaitu tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai ganti pekerjaan yang telah dilakukan. Variabel ini diukur berdasarkan pendapatan rata-rata karyawan yang diterima tiap bulan.

- Lingkungan kerja (X2), yaitu keadaan yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Variabel ini diukur berdasarkan tempat karyawan bekerja serta peralatan yang dipakai dalam menyelesaikan tugasnya, apakah tempat dan peralatan yang dipakai tersebut sudah sesuai dengan keinginan responden.
- Hubungan antar karyawan (X3), adalah hubungan antar teman sekerja atau tidaknya serta perilaku terhadap sesama karyawan selama melakukan pekerjaan. Variabel ini diukur dari pentingnya tiap individu karyawan menciptakan hubungan baik ditempat kerja serta perlunya meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan.
- Penghargaan (X4), yaitu kebutuhan akan pemberian penghargaan oleh atasan atau pimpinan organisasi kepada karyawan yang berprestasi. Variabel ini diukur berdasarkan pentingnya perhatian atasan kepada karyawan serta pentingnya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- Promosi jabatan (X5), adalah kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih baik, yaitu dalam bentuk tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar. Variabel ini diukur berdasarkan seberapa besar kesempatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang lebih tinggi atau lebih baik, serta pemberian kesempatan yang sama bagi semua karyawan.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner baik untuk mengungkapkan variabel bebas maupun variabel terikat, kuesioner diberikan kepada karyawan dan dibuat dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan tertutup. Sebelum kuesioner digunakan untuk mengukur variabel, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. (Setyadin ; 1995)

### **Teknik Analisis Data**

Model yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan bentuk rumus (Sudjana, 1992 : 69)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Dimana : Y : merupakan variabel terikat berupa kinerja karyawan, x1: Pendapatan, x2 : Lingkungan kerja, x3 : Hubungan antar karyawan, x4 : Penghargaan, x5 : Promosi Jabatan .

## Hasil Penelitian

Dalam pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Pada regresi linier berganda akan dilakukan uji serentak atau uji F dan uji parsial atau uji t.

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T Hitung	Signif T	Keterangan
X1	0,113	0,097	0,990	0,326	Tdk. Signifikan
X2	0,127	0,122	1,207	0,232	Tdk. Signifikan
X3	0,519	0,270	2,410	0,019	Signifikan
X4	0,319	0,345	2,947	0,004	Signifikan
X5	0,203	0,118	1,117	0,268	Tdk. Signifikan
Konstanta = 5,465				F Ratio = 7,978	Signif F = 0.000
R Squared = 0,373				D - W = 1.486	
Multiple R = 0,611					
n = 73					

Berdasarkan atas data hasil perhitungan dalam tabel 1 maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 5,465 + 0,113 X1 + 0,127 X2 + 0,519 X3 + 0,319 X4 + 0,203 X5 + e$$

Angka konstanta menunjukkan nilai + 5,465, berarti mempunyai hubungan yang searah, sehingga apabila variabel-variabel lainnya nol, maka seorang karyawan tetap mempunyai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada uji serentak atau Uji F ini adalah untuk menguji atau membuktikan apakah model yang digunakan dalam analisis penelitian ini bisa diterapkan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil perhitungan data tabel 16 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 7,978 atau bisa juga dilihat dari tingkat signif F = 0.000. Hal ini berarti pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ , model yang digunakan dalam penelitian ini akurat.

Besarnya kontribusi seluruh variabel X terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan(Y) ditunjukkan oleh angka  $R^2$  (Koefisien determinasi ganda). Nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,373 atau 37,3 %. Angka ini memberi arti bahwa seluruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4 dan X5) yang digunakan dalam persamaan regresi ini, secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan sebesar 37,3 %. Atau dengan kata lain, Variabel-variabel yang terdiri dari pendapatan (X1), lingkungan kerja (X2), hubungan antar karyawan (X3), penghargaan (X4) dan promosi

jabatan (X5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pemerintah sebesar 37,3 %. Sedangkan variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, kontribusinya sebesar 63,7 %.

Keeratan hubungan atau korelasi antara variabel-variabel pendapatan (X1), lingkungan kerja (X2), hubungan antar karyawan (X3), penghargaan (X4) dan promosi jabatan (X5) terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan (Y), ditunjukkan oleh angka *multiple correlation* (R) sebesar 0,611 atau 61,1 %. Angka ini menunjukkan eratnya hubungan antara seluruh variabel bebas X terhadap variabel tergantung Y.

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dengan melakukan uji t ini, dipakai untuk menguji kebenaran hipotesis. Hasil analisis terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2, Perbandingan Antara Nilai t Hitung Dengan t Tabel Pada Taraf Nyata  $\alpha = 0,05\%$

No.	Variabel Bebas	Nilai $t_h$	Nilai $t_t$	Keterangan	Signif T
1	X1	0,990	1,960	$t_h < t_t$	0,326
2	X2	1,207	1,960	$t_h < t_t$	0,232
3	X3	2,410	1,960	$t_h > t_t$	0,019
4	X4	2,947	1,960	$t_h > t_t$	0,004
5	X5	1,117	1,960	$t_h < t_t$	0,268

Dari tabel tersebut terlihat bahwa dari lima variabel bebas ada tiga variabel (X1, X2 dan X5) mempunyai nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dan ada dua variabel (X3 dan X4) mempunyai nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel. Hal ini berarti bahwa untuk variabel X1 (pendapatan), X2 (lingkungan kerja), dan X5 (promosi jabatan) pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh yang tidak signifikan/ tidak bermakna terhadap kinerja karyawan di kelurahan dan kecamatan Nusa Niwe. Sedangkan untuk variabel X3 (hubungan antar karyawan) dan X4 (penghargaan), pada taraf nyata 5 % mempunyai pengaruh yang signifikan/ bermakna terhadap kinerja karyawan di kelurahan dan kecamatan Nusa Niwe. Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak atau tidak terbukti.

Apabila dilihat besarnya Signif t masing-masing variabel bebas, maka variabel X3 (hubungan antar karyawan) memiliki nilai Signif t = 0,019, merupakan variabel

yang mempunyai nilai koefisien regresi terbesar dengan nilai 0,519. Sedangkan X4 (penghargaan) mempunyai nilai koefisien regresi 0,319. Hal ini mengindikasikan bahwa dari kelima variabel bebas yang dipergunakan dalam model, maka variabel X3 mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di kelurahan dan kecamatan Nusa Niwe, namun jika diamati lebih lanjut maka X3 (hubungan antar karyawan) mempunyai nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan X4 (penghargaan). Sehingga tujuan penelitian kedua yang ingin mengetahui pengaruh variabel bebas yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel hubungan antar karyawan (X3). Berdasarkan angka-angka koefisien regresi secara parsial yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan pada di Pemerintahan adalah variabel hubungan antar karyawan ( $X_3$ ) yang mempunyai nilai koefisien regresi 0,519 atau 51,9 %,

### **Pembahasan**

Variabel pendapatan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Walaupun variabel pendapatan tidak signifikan namun perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan mengingat pengaruh yang ditimbulkannya adalah positif. Sehingga jika pendapatan karyawan meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Secara teoritis telah dikatakan bahwa faktor pendapatan dalam kehidupan karyawan merupakan cara yang ampuh untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Dengan semangat dan gairah untuk bekerja yang tinggi akan dapat memacu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Bagi karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak, pendapatan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disini setiap kenaikan atau penurunan tingkat pendapatan akan berpengaruh tidak nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja, sehingga perlu juga bagi pimpinan untuk memperhatikan kinerja karyawan melalui peningkatan pendapatan.

Variabel lingkungan kerja secara serentak dengan Variabel pendapatan, hubungan antar karyawan, penghargaan dan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Namun secara parsial variabel lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Hal ini berarti bahwa

jika lingkungan kerja yang digunakan oleh karyawan secara parsial ditingkatkan kualitasnya maka kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak akan meningkat walaupun kurang/tidak bermakna.

Walaupun variabel lingkungan kerja tersebut memberikan pengaruh yang kurang bermakna, hal ini bukan berarti bahwa variabel lingkungan kerja boleh diabaikan begitu saja. Secara teoritis dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dicapai dengan baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang berkualitas baik pula. Lingkungan kerja merupakan suatu syarat yang harus ada sebagai tempat terjadinya suatu proses kegiatan pelaksanaan pekerjaan. Kenyamanan dan ketenangan lingkungan kerja serta kelengkapan yang baik merupakan faktor yang sangat perlu diperhatikan atau dipenuhi dalam bidang pelayanan kepada masyarakat yang menitik beratkan pada kepuasan pengguna layanan tersebut. Disamping itu juga dapat dipakai untuk mencapai prestasi kerja yang baik oleh karyawan yang memakai atau yang bekerja. Dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada umumnya telah baik, hal ini perlu dijaga serta ditingkatkan dimasa mendatang untuk mempertahankan kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Variabel hubungan antar karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Hal ini berarti bahwa jika hubungan antar karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan di Pemerintahan juga akan meningkat.

Secara teoritis dapat dikatakan bahwa kebutuhan akan rasa cinta dan perasaan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan menjalin serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang adalah merupakan hasil proses kerjasama. Jadi kerjasama pada hakekatnya adalah landasan utama untuk mencapai tujuan kehidupan organisasi. Dengan melakukan kerjasama dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Kerjasama yang dilakukan dengan kemampuan yang terintegrasi dengan baik sangat penting bagi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Mengingat variabel hubungan antar karyawan ini mempunyai pengaruh yang positif, hubungan antar karyawan ini perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas hubungan baik antar teman sekerja. Sehingga jika hubungan baik antar karyawan ditingkatkan kualitasnya maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Variabel penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Hal ini berarti bahwa jika pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi ditingkatkan atau diperbaiki maka kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak juga akan meningkat.

Variabel promosi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Walaupun pengaruhnya tidak bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan dalam meningkatkan karier kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Secara teori dikatakan bahwa seseorang yang terlibat dalam kegiatan organisasi ingin dihargai, walaupun penghargaan itu kecil nilainya. Bentuk penghargaan itu antara lain bisa berupa promosi. Dengan diberikannya suatu penghargaan tentunya dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan, sehingga pada akhirnya juga dapat meningkatkan atau mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Mengingat kecilnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel ini serta tidak signifikan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan maka pimpinan bisa mengabaikan variabel ini. Namun dalam jangka panjang perlu dipikirkan lebih lanjut dalam pemberian kesempatan meningkatkan karier karyawan tersebut. Jangan sampai mengabaikan salah satu hal justru akan mempengaruhi variabel-variabel lainnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Secara keseluruhan variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Hal ini ditunjukkan oleh F hitung sebesar 7,978 lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0,373 atau 37,3 %, artinya variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai kontribusi sebesar 37,3 % terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Sedangkan 63,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang digunakan dalam model penelitian ini.

Dari lima variabel yang diteliti, variabel hubungan antar karyawan merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel hubungan antar

karyawan, yaitu sebesar 0,519 atau 51,9 %, dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

### **Saran**

Dengan diketahui bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak. Pihak pimpinan di instansi Pemerintahan Kabupaten Fak-fak hendaknya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, khususnya pada momen-momen tertentu, misalnya pada saat HUT Kabupaten Fak-fak disamping itu juga memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para karyawan dalam meningkatkan kemampuan, gagasan, dan mengembangkan potensi diri yang dimiliki. Disamping itu juga perlu ditingkatkan kualitas sarana dan prasarana kerjanya, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan/tugas karyawan tidak menemui hambatan-hambatan yang bisa mengganggu kelancaran kerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Disamping itu dengan kebebasan yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan dan menampilkan kualitas pelayanan yang baik sesuai dengan perkembangan tuntutan masyarakat.

Hubungan antar karyawan merupakan variabel dominan kedua setelah kebutuhan untuk berprestasi. Bertitik tolak dari hasil tersebut, penting dilakukan peningkatan kualitas hubungan antar teman sejawat di kantor dengan cara memberikan kesempatan yang luas untuk berinteraksi dengan teman sejawat di kantor, disamping itu juga perlu ditingkatkan keterampilan karyawan dengan memberikan kursus-kursus khusus yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga swasta lain yang kompeten dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan di bidang pelayanan masyarakat. Hal ini diharapkan akan menciptakan dukungan yang positif terhadap semua kegiatan karyawan yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja.

Untuk penelitian lebih lanjut, perlu diteliti lagi variabel-variabel lain yang diperkirakan berpengaruh lebih nyata terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak, sehingga dapat diketahui efektifitas pengaruh variabel-variabel diluar penelitian ini terhadap kinerja karyawan di Pemerintahan Kabupaten Fak-fak.

**Daftar Rujukan**

- Davis, Keith, Newstrom, John W. 1993. **Perilaku dalam Organisasi**. Jilid 2. Erlangga, Jakarta.
- Emory, William C, 1980, **Businnes Research Methods**, Revised Edition, Richard D. Irwin, Inc., Homewoiod Illinois.
- Gibson, James L, John M, Ivancevich, and James H. Donnely, 1984, **Organisasi dan Manajemen**, Terjemahan, Edisi Empat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, Reksohadiprojo Sukarto, 1986. **Organisasi Perusahaan**. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1992, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Setyadin, Bambang, 1995, **Analisis Instrumen**, Lembaga Penelitian, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fak-fak.
- Siagian, Sondang P. 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudjana, 1996, **Metoda Statistika**, Penerbit Tarsito, Bandung.