

PENEMPATAN PEGAWAI, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN BULELENG

OLEH

Komang Tri Uma Lalita¹, I Gde Made Metera, Dewa Nyoman Arta Jiwa²

Abstrak

Dinas Pekerjaan Umum adalah salah satu Dinas yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 4 Tahun 2008 tentang pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng merupakan Dinas yang bergerak di bidang infrastruktur perencanaan, pelaksanaan pembangunan serta pengawasan dan pengendalian perusahaan pertambangan dan energi yang berwawasan lingkungan selaras dengan perkembangan ekonomi kerakyatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan pegawai, fasilitas kerja dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Data dianalisis secara kuantitatif yaitu analisis regresi berganda, determinasi, T-test, F-test, dan analisis kualitatif. Hasil regresi berganda diperoleh model persamaan garis $Y = 2.144 + 0,293 X_1 + 0,185 X_2$. Nilai determinasi 58,5% yaitu 58,5% perubahan yang terjadi pada motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan secara bersama-sama pada variabel independent. Uji T-test dan F-test diperoleh hasil yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa dari kedua variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng adalah penempatan pegawai dengan koefisien 0,293. Variabel fasilitas kerja memiliki peran yang paling kecil dalam memengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dengan koefisien 0,185. Disarankan kepada instansi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng, bahwa tetap mempertahankan semangat kerja pegawai dengan tetap memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka selama bekerja, misalnya kesejahteraan yang adil, menghargai / menghormati setiap hasil kerja mereka, mengawasi dalam hal kerja tim agar jangan sampai terjadi kecemburuan sosial dan tumpang tindih tugas antar sesama pegawai.

Kata kunci : Penempatan, Fasilitas, Motivasi

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2015/2016

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Abstract

Department of Public Works is one of the Agency established by regulation Buleleng regency No. 4 of 2008 on the establishment, Organizational Structure and Work Procedure of the Department of Public Works Buleleng. Public Works Department Office of Buleleng is engaged in infrastructure planning, implementation and monitoring of development and control of energy and mining companies with environmental harmony with populist economic development. This study aimed to analyze the effect of staffing, facilities and motivation of employees working at the Department of Public Works Buleleng.

Data were collected by using observation, interview, documentation, and questionnaire. Data were analyzed quantitatively is multiple regression analysis, determination, T-test, F-test, and qualitative analysis. The results of multiple regression model is obtained line equation $Y = 2.144 + 0.293 X_1 + 0.185 X_2$. Value determination is 58.5% which is 58.5% of changes in employee motivation can be explained by changes together on independent variables. Test T-test and F-test obtained significant results. Based on the results of the analysis concluded that the independent variables were tested individually dominant in influencing employee motivation Buleleng Public Works Department is staffing with a coefficient of 0.293. Variable working facilities have the most minor role in influencing employee motivation Public Works Department Buleleng with keefisien 0.185. Suggested to the agency Public Works Department Buleleng, that still maintain employee morale by taking into account their needs for work, for example, just welfare, appreciate / respect for all their work, keep an eye on in terms of teamwork in order not to place social envy overlapping tasks among fellow employees.

Keywords: Placement, Facilities, Motivation

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak di capai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan – tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, yang utamanya adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah – langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan serta waktu yang tepat yang kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Hasibuan, dalam Suwatno, (2011) penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut. Sedangkan Berlin, (2011) menyatakan penempatan pegawai adalah penugasan kembali pegawai pada tugas atau pada sebuah pekerjaan baru. Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang serta tanggung jawabnya.

Pada tingkat Kabid (Kepala Bidang) untuk pegawai yang tingkat pendidikannya Diploma III sederajat diperlukan masa kerja sampai 29 tahun untuk sampai pada golongan yang sesuai untuk menduduki jabatan tersebut. Begitu juga pada tingkat kasi (Kepala Seksi) dan Kasubag (Kepala Sub Bagian) untuk karyawan yang tingkat pendidikannya hanya sampai ke jenjang SLTA, maka paling sedikit diperlukan masa kerja 26 tahun untuk sampai pada golongan yang sesuai untuk menduduki jabatan tersebut. Sedangkan untuk pegawai yang tingkat pendidikannya sampai kejenjang Sarjana/sederajat paling sedikit diperlukan 16 tahun masa kerja untuk ditempatkan diposisi Kepala Bidang (Kabid), dan diperlukan paling sedikit 6 tahun masa kerja untuk ditempatkan sebagai Kepala Seksi (Kasi).

Untuk pegawai yang tingkat pendidikannya sama/sederajat maka untuk pertimbangan penempatan jabatan maka akan dilihat dari tingkat senioritas atau siapa yang lebih banyak masa kerjanya. Selain itu dapat juga kita lihat bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng sangatlah bervariasi, mulai dari tingkat SLTA sederajat sampai dengan tingkat perguruan tinggi (S2). Selain itu Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng memiliki tenaga kerja sebanyak 200 orang.

Berdasarkan pemaparan di atas menarik untuk dikaji tentang fasilitas kerja dan penempatan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten

Buleleng. Untuk itu didalam penelitian ini akan diangkat judul “Penempatan Pegawai, Fasilitas Kerja dan Motivasi Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah penempatan pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng ?
2. Apakah penempatan pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh secara partial terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng ?
3. Manakah diantara kedua variabel penempatan pegawai dan fasilitas kerja lebih dominan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan fasilitas kerja secara simultan terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan fasilitas kerja secara partial terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.
3. Untuk mengetahui variabel penempatan pegawai dan fasilitas kerja yang dominan memengaruhi motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan *Teoretis*

Penelitian ini merupakan evaluasi terhadap pengetahuan *teoretis* yang telah didapatkan selama studi, umumnya mengenai pengetahuan akan manajemen

sumber daya manusia (MSDM), dan khususnya mengenai fasilitas kerja, penempatan pegawai serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Dan seyogyanya penelitian ini digunakan sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja atau *performance* dalam bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

2. Kegunaan Aplikatif

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pimpinan organisasi, dalam hal ini Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dalam mengambil suatu kebijakan, yang secara umum dapat lebih memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja yang khususnya dalam hal yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan penempatan pegawai terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (1987, 198 – 200) dari pengertian di atas, maka indikator dapat dibagi menjadi tiga golongan besar, yaitu :

1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini terbagi atas dua jenis : alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dari kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalam semua alat kerja di kantor : seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah :

1. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parker.
2. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan *layout* yang efisien.
3. Penerangan yang cukup
4. Model yang meliputi meja dan kursi kerja, meja kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja seba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
5. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
6. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*.

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam memperlancar usaha.

2.2 Pengertian Penempatan Pegawai

Penempatan (*placement*) pegawai adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Malayu S.P. Hasibuan, 2003 : 62).

Dalam pelaksanaan penempatan pegawai, Siswanto (1990) mengemukakan bahwa dalam penempatan pegawai harus memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :

1) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan berat ringannya wewenang dan tanggung jawab yang akan diterima.

2) Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja tersebut. Karena tinggi rendahnya keterampilan kerja ditentukan oleh pengalaman bekerja yang bersangkutan, selain itu pegawai yang mempunyai pengalaman bekerja juga memerlukan latihan petunjuk yang lebih singkat.

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor ini sebagai bahan pertimbangan pada tempat mana tenaga kerja yang bersangkutan ditempatkan, diberi tugas dan pekerjaan yang cocok baginya.

4) Faktor Status Perkawinan

Faktor ini juga menentukan bagi pelaksanaan penempatan terutama tenaga kerja wanita yang telah berkeluarga.

5) Faktor Usia

Dalam rangka penempatan tenaga kerja faktor usia pada diri tenaga kerja yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan seperlunya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga yang bersangkutan.

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001) motivasi kerja adalah pemberian daya pnggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Menurut Maslow dalam Sulistiani (2011), pengukuran motivasi kerja dilingkungan birokrasi dapat dipergunakan indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan kemandirian harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

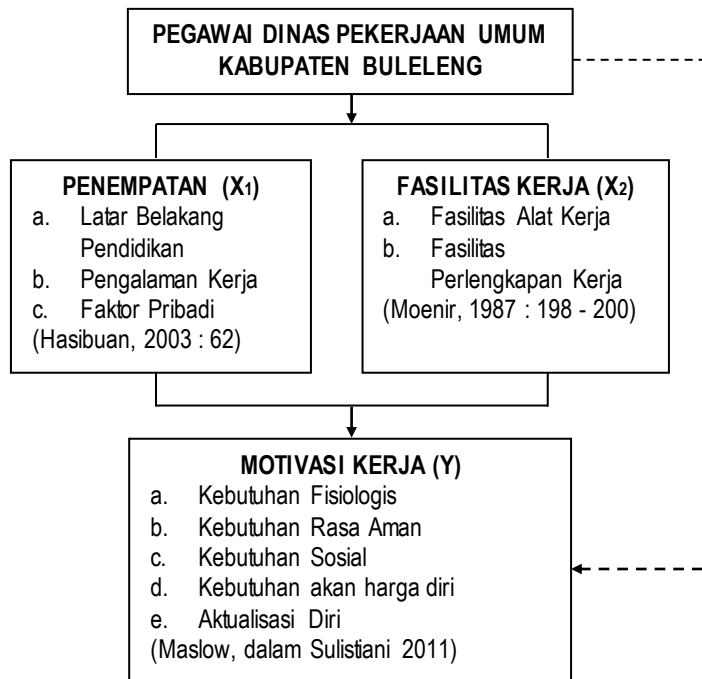
4. Kebutuhan akan Harga Diri

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

1. Ada pengaruh secara simultan penempatan pegawai dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng
2. Ada pengaruh secara partial penempatan pegawai dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.
3. Variabel penempatan pegawai berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai, tetapi hanya dibatasi pada faktor penempatan pegawai dan fasilitas kerja. Hal ini mengingat bahwa penempatan kerja dan fasilitas kerja pegawai merupakan dua hal yang sangat penting bagi para pegawai dan berakibat langsung bagi motivasi kerja pegawai

tersebut. Selain itu, ruang lingkup penelitian hanya pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng yang beralamat jalan Kartini No. 7 Singaraja – Bali.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah pegawai yang telah memiliki status PNS dengan total pegawai sebanyak 200 orang.

Dalam pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Penentuan jumlah sampel menurut Ferdinand (2006) ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden.

3.4 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *corrected Item – Total Correlation* pada *output cronbach alpha*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 50 dan besarnya df dapat dihitung : $50 - 2 = 48$, dengan $df = 48$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} dengan uji satu sisi = 0,235. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006). Dengan jumlah sampel (n) adalah 50 dan tingkat signifikansi 0,05 maka r_{tabel} pada penelitian ini adalah :

$$r(0,05 ; 50 - 2 = 48) \Rightarrow 0,235$$

Bila:

$r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Menurut Nunnally (1967) dalam Ghozali (2006) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistic uji non – parametric *Kolmogorov-Smirnow* (Analisis Explore) untuk mengetahui distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Sementara kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis statistic uji non – parametric *Kolmogorov-Smirnov* (Analisis Explore) yaitu jika signifikansi $< 0,50$ maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi yang digunakan dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Jika semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik – titik pada scatterplots regresi. Pengambilan keputusan uji scatterplots adalah

jika titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dipergunakan untuk mengetahui berubahnya variabel terikat dengan dipengaruhi oleh variabel bebas secara serempak atau variabel bebas secara bersama – sama memengaruhi variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut :

Djarwanto dan Pangestu Subagyo (2006) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Motivasi Pegawai
- a : Konstanta
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien masing-masing faktor
- X_1 : Penempatan Pegawai
- X_2 : Fasilitas Kerja
- e : *Standard error*

5. Uji F (Simultan)

Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atara taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

6. Uji t (Partial)

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien Determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan (kontribusi) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan seperti yang dikemukakan oleh Ridwan (2009 : 139) berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefesien Determinasi

R = Nilai Koefesien Korelasi

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dinas Pekerjaan Umum adalah salah satu Dinas yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 4 Tahun 2008 tentang pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng merupakan Dinas yang bergerak di bidang infrastruktur perencanaan, pelaksanaan pembangunan serta pengawasan dan pengendalian perusahaan pertambangan dan energy yang berwawasan lingkungan selaras dengan perkembangan ekonomi kerakyatan yang berlatar di Jalan Kartini No. 7 Singaraja dengan nomor telepon (0362) 22248. Secara kelembagaan Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Buleleng dipimpin oleh : seorang Kepala Dinas dan dibantu oleh seorang Sekretaris, 4 Kepala Bidang, 3 orang Kepala Sub Bagian, dan 11 Orang Kepala Seksi.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *corrected Item – Total Correlations* pada *Output Cronbach Alpha*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom (df) = n – k*, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 50 dan besarnya df dapat dihitung : $50 - 2 = 48$, dengan df = 48 dan alpha = 0,05 didapat r_{tabel} dengan

uji satu sisi = 0,235. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006).

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas di atas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator *variable* lebih besar dari $r_{tabelnya}$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data dengan Uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,492 yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

- Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

- Uji Heterokedastisitas

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent nilai absolute. Hal ini dilihat dari nilai probabilitasnya (sig) di atas 0,05 ($sig > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Berganda

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.144 + 0,293 X_1 + 0,185 X_2$$

Keterangan :

Y : Motivasi Kerja

a : Konstanta

X₁ : Penempatan Pegawai

X₂ : Fasilitas Kerja

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel *independen* penempatan pegawai (X₁) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,293 dan nilai signifikan 0,000 (sig. < 0,05) terhadap variabel *dependen* motivasi kerja (Y).
2. Variabel *independen* fasilitas kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,185 dan nilai signifikan 0,012 (sig. < 0,05) terhadap variabel *dependen* motivasi kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau *F test* pada tabel 5.11 didapatkan F_{hitung} sebesar 35,472 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,20) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Penempatan Pegawai (X₁), dan Fasilitas Kerja (X₂) secara simultan atau bersama-sama memengaruhi variabel Motivasi Kerja (Y).

Uji t (Partial)

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} pada variabel Penempatan Pegawai (X₁) adalah sebesar 4,349 dengan tingkat signifikan 0,000 dan t_{tabel} 1,677. Karena $4,349 > 1,677$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan : variabel penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Nilai t_{hitung} pada variabel Fasilitas Kerja (X₂) adalah sebesar 2,628 dengan tingkat signifikan 0,000 dan t_{tabel} 1,677. Karena $2,628 > 1,677$ dan $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan : variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Variabel *independen* penempatan pegawai (X_1) adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel *dependen* motivasi kerja (Y).

5. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, menunjukkan tampilan *output SPSS model summary* besarnya *adjusted R square* adalah 0,585. Hal ini berarti bahwa hanya 58,5% variasi Motivasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas. Sedangkan sisanya 41,5% ($100\% - 58,5\% = 41,5\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

5.2 Pembahasan

Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng pada umumnya telah memberikan hasil yang memuaskan. Penempatan pegawai yang sesuai pada posisi yang tepat bukan saja menjadi keinginan pegawai tetapi juga keinginan para pegawai. Dengan demikian pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga pegawai dalam bekerja akan merasa senang dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan memberikan hasil yang terbaik bagi instansi. Untuk mendapatkan pegawai yang baik dan berkualitas tentunya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng harus melakukan rekrutmen dan seleksi. Syarat penempatan pegawai untuk memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan, perlu adanya metode-metode yang dilakukan seperti mulai dari surat lamaran, ujian tertulis, wawancara, latar belakang pegawai dan referensi yang dimiliki.

Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng telah menyediakan fasilitas perlengkapan kerja yang baik, misalnya gedung yang bagus dengan areal parkir yang luas dan aman, pembuangan air kotor, got dan sebagainya juga terpelihara dengan

baik sehingga terhindar dari ancaman banjir. Pimpinan telah mempertimbangkan segalanya untuk kenyamanan dan keamanan pegawainya dalam bekerja agar mereka termotivasi bekerja semaksimal dan sebaik mungkin. Selain itu, fasilitas yang disediakan juga termasuk pada ruang kerja yang memudahkan para pegawai dalam bekerja, kondisi ventilasi ruangan juga bagus, fasilitas AC ataupun kipas angin yang terpelihara dengan baik, penyediaan kantin sehingga memudahkan mereka untuk makan maupun sekedar ngbrol dan minum kopi. Dengan demikian, kesemuanya itu telah benar-benar difasilitasi dengan baik agar dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai, dan juga menghindari kejenuhan mereka bekerja.

Hasil uji F memperlihatkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yakni penempatan pegawai dan fasilitas kerja adalah layak untuk menguji variabel dependen yakni motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai *F change* sebesar 35,472 dengan tingkat signifikan 0,000 (kurang dari 0,05).

VI. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa , variabel penempatan pegawai dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian secara partial dapat diketahui bahwa variabel penempatan pegawai dan fasilitas kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

- 3) Hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan pegawai memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel fasilitas kerja dalam memotivasi kerja pegawai

2. Saran

- 1) Dalam hal penempatan pegawai hendaknya disesuaikan dengan pendidikan serta pengalaman kerja sebelumnya atas rekomendasi dari pimpinan / instansi sebelumnya sehingga mereka cepat tanggap akan beban tugas yang diberikan oleh pimpinan baru.
- 2) Fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan instansi hendaknya lebih diperhatikan lagi, mengingat beban tugas yang sangat berat dibutuhkan ekstra perhatian agar para pegawai merasa nyaman, dan aman berada di kantor.
- 3) Tetap mempertahankan semangat kerja pegawai dengan tetap memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka selama bekerja, misalnya kesejahteraan yang adil, menghargai / menghormati setiap hasil kerja mereka, mengawasi dalam hal kerja tim agar jangan sampai terjadi kecemburuan sosial dan tumpang tindih tugas antar sesama pegawai.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Solihin Azhari.2013. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. Adpend.upi.edu
- Alim.2010. *Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT HANSA PRATAMA SIDOARJO. Undergraduate thesis, University of Muhammadiyah Malang
- Ambar Teguh, Sulistyani, dan Rosidah.2003,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Graha Ilmu: Yogyakarta
- ,2012.*Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Singaraja : Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti
- Dwi Ade Putra. 2010. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau*. Digilib.uir.ac.id
- Hasibuan.2008. *Penempatan Tenaga Kerja, teori- mgt-ian.com/2011/ penempatan tenaga-kerja.html*
- Herlina Aisyah. 2014. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi*. <http://jurmafis.untan.ac.id>

- Iskandar.2010.Pengaruh *Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT.PERSADA MOTOR:University Of Muhammadiyah Malang
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 43/KEP/2001 tentang *Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008 tentang *Tugas Pokok dan Fungsi Dinas pekerjaan Umum kabupaten Buleleng*
- Peraturan Kabupaten Buleleng Nomor 46 Tanggal 8 September 2008 tentang *Susunan organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng*
- Rosidah, Sulistyani, Ambar Teguh,2009,*MSDM Konsep Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta:Graha Ilmu
- Sedarmayanti, Prof.Dr.Hj.M.Pd., 2007.*APU Manajemen Sumber Daya Manusia,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*, Cetakan ke satu Juli 2007 penerbit PT.Refrika Aditama
- Simamora,2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: Cetakan Kedua, Mandar Maju
- Sugiyono.2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang *Pokok – pokok Kepegawaian*
- Vivi & Rorlen.2007."*Pengaruh Penempatan, Iklim Organisasi, Disiplin dan Kinerja*".<http://www.freeskripsi.com/Pengaruh+Penempatan+Iklim+disiplin+kinerjakaryawan>,vol :3,no :1
- Winardi. J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Zaenal Abidin,Suharyo Widagdo.2009. *Studi Literatur Tentang Lingkungan Fisik Perkantoran* .<http://jurnal.sttn-batan.ac.id/wp-content/uploads/2010/03/C-16.pdf>
<http://www.docstoc.com/docs/13050239/Proposal-Tesis-FaktorKinerja-PNS>