

PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KEDIRI

Endang Murtiningsih

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial dan simultan variabel motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. Dan untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel-variabel motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri.

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri dengan jumlah sampel 72 orang.

Dari pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y). (2) Motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y). Dan (3) Kesejahteraan terbukti berpengaruh dominan dibandingkan motivasi dan fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan Tujuan Nasional bangsa Indonesia melaksanakan pembangunan di segala bidang secara bertahap dan berkesinambungan. Sebagai prasyarat kelancaran dan keberhasilan pembangunan perlu adanya Stabilitas Nasional yang mantap dan dinamis. Disamping itu keberhasilan pembangunan diperlukan peran serta masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan lembaga pemerintahan yang diberi wewenang untuk melaksanakan penegakan Peraturan Daerah, Keputusan Bupati dan Peraturan Perundang-undangan yang lain dalam rangka kondisi yang tentram dan tertib di lingkungan masyarakat.

Sebagaimana tersebut dalam Keputusan Bupati Nomor 22 Tahun 2001 Bab II pasal 3 "Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri mempunyai tugas membantu Kepala Daerah sebagai unsur penunjang dalam menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintah Kabupaten Kediri di bidang penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban masyarakat di Kabupaten Kediri". Disinilah Satuan Polisi Pamong Praja berupaya untuk mendukung Pemerintah untuk mewujudkan Tujuan Nasional.

Tujuan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum di Kabupaten Kediri adalah untuk menciptakan iklim agar pemerintah dan masyarakat di Kabupaten Kediri dapat melakukan kegiatan-kegiatan

untuk memenuhi tugas dan pekerjaannya secara aman, tenang, tertib dan teratur, Ketentraman dan ketertiban umum sendiri dapat terganggu oleh berbagai sebab dan keadaan antara lain adanya pelanggaran hukum dan peraturan daerah yang menyebabkan, terganggunya ketentraman dan ketertiban masyarakat; adanya bencana-bencana, baik bencana alam maupun bencana yang ditimbulkan oleh manusia dan faktor-faktor di bidang ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Di Kediri, tugas utama Satuan Polisi Pamong Praja diantaranya adalah penegakan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2004 tentang Ketertiban dan Ketentraman Umum, Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2004 juncto Nomor 22 Tahun 2004 tentang Larangan Pelacuran dan Perbuatan Cabul, Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2002 juncto Nomor 15 Tahun 2004 tentang Larangan Minuman Keras serta beberapa peraturan daerah yang lain.

Dalam rangka penegakan peraturan daerah maupun penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri sebagai aparatur daerah dituntut untuk mampu melaksanakan tupoksinya sebagaimana penjabaran tugas pokok dan fungsi Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri dalam Keputusan Bupati Nomor 22 Tahun 2001. Karenanya anggota Polisi Pamong Praja diwajibkan memiliki kemampuan dan kemauan untuk melaksanakannya.

Sedangkan pendorong bagi karyawan untuk bekerja disebabkan adanya motivasi internal dan eksternal karyawan dalam rangka memenuhi suatu kebutuhan maupun untuk mencapai sebuah tujuan. Herzberg (dalam Higgins : 1982) menyebutkan dua unsur pendorong motivasi, melalui teori dua factor

motivasi Herzberg menyatakan bahwa faktor ketidakpuasan dalam bekerja akan muncul sebagai faktor hygiene, yang berasal dari kebijakan dan administrasi, penyediaan, hubungan internasional, kondisi kerja, kompensasi, keamanan kerja, simbol status dan masalah pribadi. Faktor yang kedua yang memunculkan motivasi adalah motivator dalam bentuk keberhasilan, pengakuan dari orang lain, tanggung jawab, kemajuan dan ketertarikan dalam pekerjaan.

Berbagai pendorong inilah yang memicu karyawan untuk tetap bekerja dan mewujudkan kebutuhan sekaligus mengatasi ketidakpuasannya. Karyawan yang termotivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebuah instansi. Sedangkan karyawan yang tidak termotivasi akan membangun sebuah instansi yang tidak produktif.

Penilaian kinerja berperan penting dalam suatu instansi sebagai pengukuran keberhasilan dalam pekerja-an. Victor Vroom (dalam As'ad : 1982) menerangkan bahwa tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan "level of performance". Orang dengan "level of performance" tinggi biasa disebut dengan orang yang produktif, sebaliknya orang dengan "level of performance" rendah akan dikatakan sebagai orang yang tidak produktif.

Dengan mengetahui kondisi motivasi dan fasilitas pada anggota Polisi Pamong Praja diharapkan dapat mengeliminir faktor-faktor pemicu terjadinya penurunan kinerja, sekaligus meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat diketahui apakah motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh atau tidak pada kinerja Satuan Polisi Pamong Praja. Oleh karenanya peneliti disini ingin melakukan penelitian mengenai motivasi, kesejahteraan

dan fasilitas kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri.

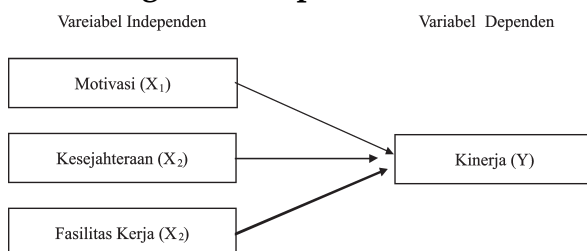
B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri?
4. Manakah variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka penelitian, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (x₁), kesejahteraan (x₂) dan fasilitas kerja (x₃) mempengaruhi kinerja pegawai (y) baik secara parsial maupun stimultan.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah anggota Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri yang berjumlah 72 Orang. Teknik ini menentukan sampel penelitian karena telah diketahui bahwa sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian atau sifat-sifat tertentu yang dapat menjawab permasalahan dalam penelitian (Poerwanti : 1998). Pada penelitian ini seluruh responden diambil sebagai sampel yaitu sejumlah 72 responden

B. Variabel Penelitian

1. Motivasi (X₁)

Faktor-faktor sumber motivasi berdasarkan teori motivasi Herzberg (dalam Higgins : 1982) meliputi :

1. Faktor Hygine, sebagai faktor eksternal diri. Faktor ini terdiri dari:
 - a. Kebijakan dan administrasi.
 - b. Metode Penyeliaan
 - c. Hubungan interpersonal dengan rekan, atasan dan bawahan
 - d. Kondisi Kerja
 - e. Kompensasi
 - f. Keamanan Kerja
 - g. Simbol status
 - h. Masalah Pribadi

2. Motivator, merupakan kepuasan yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri. Faktor ini memiliki beberapa unsur, yaitu :

- a. Keberhasilan
- b. Pengakuan atas keberhasilan / prestasi.
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan dalam bekerja

- e. Ketertarikan pada pekerjaan
- f. Perkembangan pribadi

2. Variabel Kesejahteraan (X2)

Indikatornya adalah :

- 1 Pegawai merasa puas akan gaji yang telah diterima.
 - 2 Pegawai merasa puas dengan tunjangan yang diterima.
 - 3 Setiap tahun menerima THR dan Bonus sesuai dengan kinerjanya.
 - 4 Setiap tahun menerima kenaikan gaji.
 - 5) Setiap tahun menerima bonus atau gaji ke 13.
- 3. Variabel Fasilitas Kerja (X3)**
Indikatornya adalah sebagai berikut:
- a. Tersedianya toilet untuk yang bersih dan memadai.
 - b. Tersedianya tempat sholat yang bersih.
 - c. Tersedianya tempat parkir yang luas dan teduh.
 - d. Masing-masing karyawan mendapat meja kerja dan kursi yang nyaman.

- e. Ruang kerja yang tidak bising dan jauh dari lalu lintas kendaraan.
- f. Ruang kerja yang nyaman, tidak panas dan bersih untuk menunjang kegiatan bekerja.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi
- c. Efektifitas dan Efisiensi
- d. Otoritas dan Tanggung jawab
- e. Disiplin

C. Metode Pengambilan Data

1. Penyebaran kuisioner

Data diambil dari pengukuran terhadap karyawan melalui kuisioner yang disebarakan untuk mendapatkan informasi dari aspek-aspek yang ingin diketahui untuk diukur.

2. Dokumentasi

Dokumentasi sebagai data pendukung diambil dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri.

D. Instrumen Penelitian

Tabel 1. Blue Print Skala Motivasi Kerja (X₁)

Indikator Variabel Intervening Motivasi Kerja (Z)	No Item		Jumlah
	Favourable	Unfavourable	
Hygiene Factor			
(X _{2.1}) Kebijakan dan Adm. Perush.	25, 34	4, 51, 63	5
(X _{2.2}) Metode Penyeliaan	23,24,26,44	3, 52, 57	8
(X _{2.3}) Kondisi Kerja	33	6, 29, 30, 53	5
(X _{2.4}) Kompensasi	1, 14	28, 35, 54	5
(X _{2.5}) Keamanan Kerja	15, 56	2, 45, 55	5
(X _{2.6}) Simbol status	5	27, 61	3
(X _{2.7}) Masalah Pribadi	43	13, 32, 38, 46	5
Motivator			
(X _{2.8}) Keberhasilan	7, 38, 40	62, 65	5
(X _{2.9}) Pengakuan atas keberhasilan	8, 17,41,64	58	5
(X _{2.10}) Tanggung jawab	12, 21, 50	18,39	5
(X _{2.11}) Kemajuan dalam bekerja	20, 31, 59	19	4
(X _{2.12}) Ketertarikan pada pekerjaan	10,48,37,16	42	5
(X _{2.13}) Perkembangan pribadi	22, 60	11, 42, 47	5
Jumlah			65

Tabel 2. Blue Print Skala Kinerja (Y)

Indikator Variabel Terikat Kinerja (Y)	No Item		Jml.	
	Hygiene Factor	Favourable		Unfavourable
KINERJA	(Y _{3.1}) Kemampuan	1,8,16,17,22,24	2	7
	(Y _{3.2}) Efektivitas dan efisiensi	3, 4, 15	19	4
	(Y _{3.3}) Otoritas dan tanggung jawab	7, 11, 12, 25	9	5
	(Y _{3.4}) Disiplin	18	3, 5, 10	4
	(Y _{3.5}) Inisiatif	6, 14, 20	21, 23	5
Jumlah				25

E. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik - Normalitas

Asumsi klasik dimaksud terdiri dari:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolenaritas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

Dirnana:

- Y = Kinerja
 b₀ = Konstanta
 b₁, b₂ = koefisien X₁, X₂
 X₁ = motivasi
 X₂ = kesejahteraan
 X₃ = fasilitas kerja
 e_i = Faktor Pengganggu

3. Uji Asumsi Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh antara motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja digunakan model regresi dengan bentuk :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas Data

Dari hasil olaha SPSS diperoleh hasil yang dicantumkan pada tabel berikut

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Signifikansi

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,605**	,542**	,357**	,750**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,002	,000
	N	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	,605**	1	,706**	,637**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	,542**	,706**	1	,502**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000
	N	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	,357**	,637**	,502**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	.	,000
	N	72	72	72	72	72
Motivasi	Pearson Correlation	,750**	,913**	,831**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	72	72	72	72	72

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kesejahteraan
X2.1	Pearson Correlation	1	,612**	,380**	,515**	,821**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,001	,000	,000
	N	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,612**	1	,246*	,608**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,037	,000	,000
	N	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	,380**	,246*	1	,246*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,001	,037	.	,037	,000
	N	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	,515**	,608**	,246*	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,037	.	,000
	N	72	72	72	72	72
Kesejahteraan	Pearson Correlation	,821**	,799**	,644**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Fasilitas
X3.1	Pearson Correlation	1	,440**	,355**	,382**	,756**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,002	,001	,000
	N	72	72	72	72	72
X3.2	Pearson Correlation	,440**	1	,341**	,278*	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,003	,018	,000
	N	72	72	72	72	72
X3.3	Pearson Correlation	,355**	,341**	1	,389**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	.	,001	,000
	N	72	72	72	72	72
X3.4	Pearson Correlation	,382**	,278*	,389**	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,001	,018	,001	.	,000
	N	72	72	72	72	72
Fasilitas	Pearson Correlation	,756**	,736**	,729**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	,553**	,434**	,337**	,828**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,004	,000
	N	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	,553**	1	,219	,447**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,065	,000	,000
	N	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	,434**	,219	1	-,037	,500**
	Sig. (2-tailed)	,000	,065	.	,760	,000
	N	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	,337**	,447**	-,037	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,760	.	,000
	N	72	72	72	72	72
Kinerja	Pearson Correlation	,828**	,826**	,500**	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian dapat

dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji, reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas Data

Tabel 2.. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Alpha	KeT.
1.	Motivasi (X ₁)	0,8206	Reliabel
2.	Kesejahteraan (X ₂)	0,7999	Reliabel
3.	Fasilitas (X ₃)	0,7873	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,7832	Reliabel

3. Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Nilai Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,096	,779		2,692	,009						
	Motivasi	,264	,052	,384	5,119	,000	,792	,527	,270	,493	2,030	
	Kesejahteraan	,393	,070	,397	5,623	,000	,784	,563	,296	,556	1,797	
	Fasilitas	,224	,068	,255	3,283	,002	,766	,370	,173	,459	2,180	

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil olahan komputer program SPSS dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,096 + 0,264 X_1 + 0,393 X_2 + 0,224 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 2,096, berarti tanpa adanya faktor bebas yaitu motivasi (X₁), kesejahteraan (X₂) dan fasilitas kerja (X₃) nilai dari faktor terikat terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) sebesar 2,096 satuan dengan asumsi faktor yang lain adalah tetap.
2. Nilai koefisien regresi dari faktor Motivasi (X₁) adalah 0,264 mengandung arti jika nilai faktor Motivasi (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y)

sebesar 0,264 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

3. Nilai koefisien regresi dari faktor Kesejahteraan (X₂) adalah 0,393 mengandung arti jika nilai faktor Kesejahteraan (X₂) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) sebesar 0,393 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari faktor Fasilitas Kerja (X₃) adalah 0,224 mengandung arti jika nilai faktor Fasilitas Kerja (X₃) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) sebesar 0,224 satuan.

Dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Simultan (R²)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara faktor bebas

yaitu motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) terhadap dan variabel terikat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y). Hasil perhitungan SPSS mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,901 ^a	,811	,803	,90546	2,043

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,901 atau mendekati 1. Artinya dalam penelitian ini terjadi hubungan yang sangat erat searah artinya setiap kenaikan faktor bebas motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) maka faktor terikat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) juga akan naik, begitu pula sebaliknya.

Prosentase pengaruh faktor bebas yaitu motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^{square}) adalah sebesar 0,811 atau 81,1%. Artinya naik turunnya

faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) dipengaruhi faktor bebas yaitu motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) sebesar 81,1%. Sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Koefisien Korelasi Parsial

Pengujian ini digunakan untuk melihat faktor bebas mana dari motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi parsial maka semakin besar pengaruhnya. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial oleh SPSS disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Koefisien Korelasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
					B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2,096	,779	2,692	,009						
Motivasi	,264	,052	5,119	,000	,792	,527	,270	,493	2,030	
Kesejahter	,393	,070	5,623	,000	,784	,563	,296	,556	1,797	
Fasilitas	,224	,068	3,283	,002	,766	,370	,173	,459	2,180	

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel di atas ternyata variabel X₂ yaitu faktor kesejahteraan memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu sebesar 0,563

dibandingkan dengan faktor bebas yang lain yaitu motivasi (X1) yaitu sebesar 0,527 dan fasilitas kerja (X3) yaitu sebesar 0,370.

Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor kesejahteraan (X2) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

6. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara parsial antara faktor bebas yaitu motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y). Adapun hasil pengolahan SPSS diperoleh signifikansi pada nilai t hitung sebagaimana tabel 5. Di atas :

Dari hasil perhitungan dengan uji t di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel motivasi (X1), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,119 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. sehingga dapat dikatakan bahwa faktor motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).
2. Untuk variabel kesejahteraan (X2),

nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,623 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor kesejahteraan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

3. Untuk variabel fasilitas kerja (X3), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,283 dan nilai signifikansinya adalah 0,002, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor fasilitas kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

7. Uji F (Uji Bersama)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara bersama antara faktor bebas yaitu motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y). Adapun hasil pengolahan SPSS diperoleh signifikansi pada nilai F hitung sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Uji F dan Signifikansi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,750	3	79,917	97,477	,000 ^a
	Residual	55,750	68	,820		
	Total	295,500	71			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Kesejahteraan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 97,477. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α (yaitu 0,05). Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja

secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian di atas, maka akan diuraikan pembahasan sebagai berikut:

$$Y = 2,096 + 0,264 X_1 + 0,393 X_2 + 0,224 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta adalah 2,096, berarti tanpa adanya faktor bebas yaitu motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) nilai dari faktor terikat terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) menurun sebesar 2,096 dengan asumsi faktor yang lain adalah tetap.

Nilai koefisien regresi dari faktor Motivasi (X1) adalah 0,264 mengandung arti jika nilai faktor motivasi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) sebesar 0,264 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

Nilai koefisien regresi dari faktor kesejahteraan (X2) adalah 0,393 mengandung arti jika nilai faktor kesejahteraan (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) sebesar 0,393 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

Nilai koefisien regresi dari faktor fasilitas kerja (X3) adalah 0,224 mengandung arti jika nilai faktor fasilitas kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y) sebesar 0,224 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

Pada hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua item pertanyaan reliable. Pada hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa

persamaan regresi sudah memenuhi asumsi klasik yaitu datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastitas dan tidak terjadi autokorelasi.

Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) ternyata bahwa korelasinya positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah, dimana perubahan kenaikan yang terjadi pada faktor bebas yaitu motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) diiringi dengan perubahan kenaikan faktor terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kesejahteraan (X2) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat kinerja pegawai (Y). Pada pengujian dengan uji t maupun dengan uji F diketahui bahwa faktor bebas yaitu motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) baik secara parsial maupun secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

C. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

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

- Motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).
- Motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara

simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

- Kesejahteraan terbukti berpengaruh dominan dibandingkan motivasi dan fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 1997, *Metode Penelitian, Edisi Revisi*, Cetakan kedelapan, penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Dharma, Agus.1998. *Managemen Personalialia*. Erlangga: Jakarta,
- Glueck, F William and Jauch, R Lawrence. 1999. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaanaa*: Edisi kedua. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani.1996: *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta,
- Handoko, T Hani, 1996, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Harsono, 1994. *Managemen Personalialia, (Managemen Sumber Daya manusia)*. Cetakan ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hunger, J David and Wheleen, Thomas L, 1986. *Stratagi Management and Business Policy*. By Adison- Wesley Publishing Company. Liberty
- Indonesia FIRD, 1992, *Training Officer Perusahaan*, HRD Indonesia. Surabaya.
- Koontz, Henry dan Weirich. 1996 *Human Resources and Personal Management*, Prentice Hall Inc. Engle Wood Cliffs. New Jersey.
- Lateiner, Alfred R, 1995. *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Penerbit Aksara. Jakarta.
- Lynton, P Rolf and Pareek, Udai, 1984, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Seri Manajemen*. PT. Pusaka Binaman Pressindo: Jakarta
- Manullang, 2000. *Pokok-pokok Managemen Personalialia*. Cetakan III. CV. Amanlahan Medan,
- Nitisemito, Alex 5.1997. *Managemen Personalialia, (Managemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nunnally, 1969, *Using Mutivariate Statistics*, third edition, Harper Collin. New York
- Ranupandojo, Heijrahman dan Husnan, Suad, 1999, *Mangiemen Personalialia*. Edisi ketiga. BPFE. Yogyakarta
- Richard M. Steers, 1996, *Motivation and Leadership at Work, 6th Ed*. McGraw-Hill Cvo, Inc.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Hani Handoko: T., 1992, *Organisasi Perusahaan : Toori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE-UGM.
- Robbins, Stephen P., 1993, *Organizational Behavior*, New Jersey Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P & De Cenzo David A, 1995, *Fundamentals of Management*, Prentice Hall Inc.
- Sarwoto, 1999. *Dasar-dasar Managemen Orgaraisasi*. Cetakan I. Ghalia, Indonesia. Jakarta.
- Schuler, Randall and Jacson, Susan. 1997.

- Human Resource Managemant*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1986, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Cetakan kelima. CV. Haji Mas Agung. Jakarta
- Simamora. Henry, 1997, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Simanjutak Payaman J. 1995, *Tenaga Kerja, Produktivitas, dan Kocenderungannya*. Cetakan kedua. Lembaga Sarana Informasi Usaha Produktivitas. Jakarta.
- Simonsen. Peggy., 1997, *Promoting a Development Culture in Your Organization*, Davies-Black Publising.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofjian, 1997, *Metode Penelitian Suivey*. LP3S. Jakarta.
- Stoner, James, A. F. dan R. Edward Freeman, 1994, *Manjemen Edisi Ke lima*, Penerbit Intermedia, Jakarta.
- Surono, 1998. *Disiplin Motivasi Somangat Kerja Karyawan*. Intan. Yogyakarta.
- Swasta, Basu. 1999. *Motivasi dan Organisasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Suprihanto, John 1992, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta, Penerbit UGM.
- Timpe, A. Dale (Ed.), 1989, *The Art and Science of Business Management : Productivity*, NY, Kent Publishing.
- Wexley N. Kenneth & Yuki Gary, 1993, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, USA, Irwin Homewood.
- Wijaya, Faded, 1991, *Perkreditan & Bank Lembaga-lembaga Keuangan Kits*, Yogyakarta ; BPFE.
- Wiliam B. Werther. Jr. and Keith Davis, '1993, *Human Resource Management and Personnel Management*, 4^u Edition, Singapore, Mc Graw-Hill.
- Yulk, Gary, 1997, *Leadership in Organizations*, Prentice-Hall, Inc., United States of America.
- Zainun, Buchari. 1996. *Managemen den Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.