



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 8032-8040

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Anggota Polres Kaiman

Candra Ginting^{1✉}, Nur Sayidah², Sri Utami Adi³

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: narkobaginting321@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi anggota Polsek Kaiman. Motivasi aparat kepolisian merupakan kunci keberhasilan dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasinya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polsek Kaimana yang berjumlah 318 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik metode random sampling. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial faktor fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polsek Kaimana, sedangkan faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji F rasio menunjukkan bahwa secara simultan faktor kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polsek Kaimana.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi*

Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation, work environment and work facilities on the motivation of Kaimana Police officers. The motivation of police officers is the key to success in carrying out their duties, therefore it is important to understand the factors that can influence their motivation. This research uses survey research methods. The population in this study was all Kaimana Police officers, totaling 318 people. Sampling in this research used the random sampling method technique. The results of the t test show that partially the work facilities and work environment factors have a significant effect on the work motivation of Kaimana Police officers, while the compensation factor has no effect on work motivation. The results of the F ratio test show that simultaneously compensation factors, work facilities and work environment have a significant effect on the work motivation of Kaimana Police officers.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Facilities, Motivation*

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia kini telah menjadi lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil survei terbaru Litbang Kompas, tingkat kepuasan masyarakat terhadap Polri meningkat dari 46,7 persen pada 2014 menjadi 82,9 persen pada 2018.

Keberhasilan Polri dalam meningkatkan pelayanan masyarakat tidak terlepas dari apa yang telah pemerintah berikan salah satunya berupa kompensasi ataupun tunjangan kinerja setiap bulannya, serta adanya beberapa reward untuk bawahan berprestasi, fasilitas kerja yang memadai atau lebih lengkap dari tahun sebelumnya, serta lingkungan kerja yang harmonis sehingga terciptanya situasi yang kompak dalam bekerja sehari-hari. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang terjalin baik, membuat para anggota Polri termotivasi dalam bekerja dan berhasil melakukan pelayanan yang baik terhadap masyarakat khususnya di Kabupaten Kaimana. Polres Kaimana yang sudah baik dalam pelayanan tersebut pun dapat dibuktikan dengan beberapa penghargaan ataupun reward yang diperoleh oleh anggota kepolisian dalam melayani masyarakat, bahkan ada pula yang mendapat penghargaan dari instansi di luar Polri sampai penghargaan yang di berikan oleh Kapolda Papua Barat hingga Kapolri.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan aturan-aturan seperti aturan kerja dan aturan kompensasi. Faktor lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik berhubungan dengan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan dan kondisi tempat kerja. Faktor motivasi kerja dalam penelitian ini difokuskan pada kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja dengan melihat apakah kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja dapat memotivasi anggota Polres Kaimana dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam sehari-hari dengan

berdasarkan pada permasalahan yang ditemukan di Polres Kaimana bahwa adanya perilaku anggota Polres Kaimana yang masih melakukan tindakan yang kurang baik menurut masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variable independen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel Independen serta Motivasi Kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi menurut Hasibuan (2002:252) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Tunjangan • Insentif 	Skala Likert 1 s/d 5 pendapat sangat setuju(SS), Setuju(S), Netra I(N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden
Fasilitas Kerja (X2)	Pengertian Fasilitas Menurut Lupiyaodi (2006 : 34) berpendapat, fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.	<ul style="list-style-type: none"> • Komputer • Meja kantor • Parkir • Bangunan Kantor • Transportasi 	Skala Likert 1 s/d 5 pendapat sangat setuju(SS), Setuju(S), Netra I(N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari r Skala Likert 1 s/d 5 pendapat sangat setuju(SS), Setuju(S),Netra I(N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden

Lingkungan Kerja (X3)	<p>Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana Kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan antara bawahan dan pimpinan • Tersedianya fasilitas kerja 	<p>Skala Likert 1 s/d 5 pendapat Sangat setuju(SS), Setuju(S), Netral(N), TidakSetuju(TS), Sangat Tidak Setuju(STS), dari responden</p>
Motivasi Kerja (Y)	<p>Menurut Pandji Anoraga Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Fisik • Kebutuhan rasa aman dan keselamatan • Kebutuhan sosial • Penghargaan 	<p>Skala Likert 1 s/d 5 pendapat Sangat setuju(SS), Setuju(S), Netral(N), TidakSetuju(TS), Sangat Tidak Setuju(STS), dari responden.</p>

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian survey atau secara ringkas biasa disebut metode survey adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Kaimana yang berjumlah 318 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik metode random sampling. Pengambilan sampel ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2014:112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga jika subjeknya lebih besar dapat

diambil antara 10-15 % atau 20-25 %. karena populasi berjumlah lebih dari 100 maka sampel penelitian diambil 19 % dari 318, yaitu 60 personel dari 15 unit kerja yang ada di Polres Kaimana yang berpangkat bintara dan perwira, dengan rincian masing- masing unit kerja diambil sebanyak 2-6 orang dengan masa kerja diatas 5 (lima) tahun. Selanjutnya jumlah 60 personel tersebut berperan sebagai responden dalam penelitian ini. Dengan demikian metode penentuan sampel menggunakan proportional sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dengan cara menghitung *koefisien korelasi product moment* menunjukkan bahwa semua skor item berkorelasi positif dan kuat terhadap skor totalnya, dimana koefisien korelasi kompensasi (X_1) sebesar 0.549, koefisien korelasi fasilitas kerja (X_2) sebesar 0.505, dan koefisien korelasi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.266.

Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (X_1 ; $0.494 > 0.2542$, X_2 ; $0.501 > 0.2542$, X_3 ; $0.266 > 0.2542$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dikatakan valid dan layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini diperoleh nilai alpha sebesar $0,788 > 0.7$ pada tingkat signifikansi $p = 0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Linearitas

Variabel Independen	Tingkat signifikansi F		Koefisien	
	Linear	Deviasi Linear	Korelasi (r)	Determinasi (r^2)
Kompensasi (X_1)	0,047	0,766	0,494	0,244
Fasilitas kerja (X_2)	0,000	0,093	0,501	0,251
Lingkungan kerja (X_3)	0,000	0,055	0,226	0,071

Sumber : Hasil Pengolahan Data, September 2020

Kriteria untuk menentukan bahwa variabel independen yang masuk dalam model regresi tidak menyimpang dari asumsi linearitas bila tingkat signifikansi $F < \alpha = 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa hasil pengujian linearitas dalam tabel di atas menunjukkan bahwa

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi yang Menunjukkan Nilai Toleransi dan Nilai VIF

Variabel independen	Toleransi	VIF
Kompensasi (X_1)	0.642	1.559
Fasilitas kerja (X_2)	0.593	1.687
Lingkungan kerja (X_3)	0.632	1.583

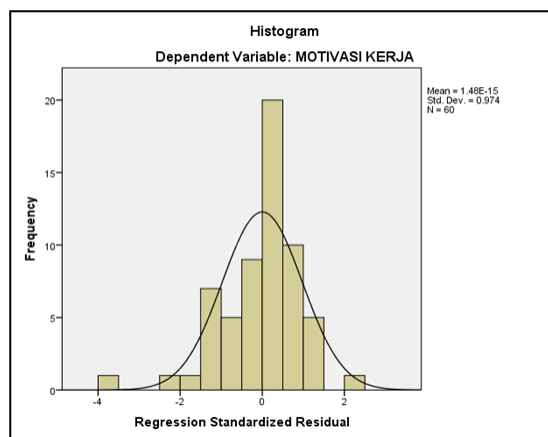
Sumber : Hasil Pengolahan Data, September 2020

Berdasarkan tabel diatas, Nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar $1.559 < 5$, variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar $1.687 < 5$, dan variabel lingkungan kerja (X_3) $1.583 < 5$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut *kolinear*. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh *Hair, et al. (1995 :56)* bahwa nilai toleransi kecil dan nilai VIF besar menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

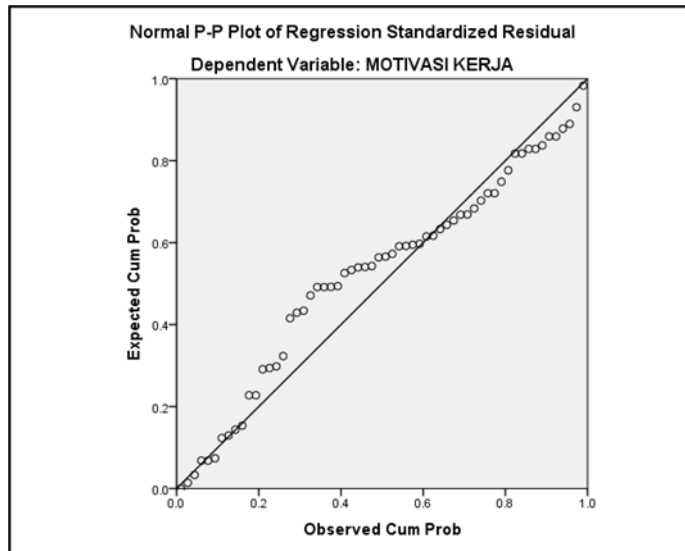
Hasil penelitian menunjukkan distribusi residual meningkat tidak diikuti akan tetapi nilai prediksi variabel-variabel independen tetap konstan. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram dependent Variable Motivasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, September 2020



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Pengolahan Data, September 2020

Hasil analisis penelitian yang dibuktikan dengan kedua gambar 1 dan 2 menunjukkan bahwa distribusi data hasil observasi hampir mendekati normal. Dengan asumsi bahwa dalam banyak penelitian ini, sulit mendapatkan data yang seratus persen (100%) berdistribusi normal dan hanya mendekati normal, sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini tidak dilanggar.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Metode Enter

Variabel Penelitian	Regresi Berganda Enter Method			
	Koefisien Regresi (B)	SE	t_{hitung}	Sig. T (p)
Konstanta	15.829	4.262	3.714	0.000
Kompensasi (X_1)	-0.101	0.126	-0.800	0.427
Fasilitas kerja (X_2)	0.324	0.125	2.588	0.012
Lingkungan kerja (X_3)	0.321	0.129	2.489	0.016
F rasio		9.007		
Multiple R		0.570		0.000
R Square		0.325		
Adj. R Square		0.289		

Keterangan: t_{tabel} (df 3;56) = 2,00324 ($\alpha = 0,05$), *two-tail test*, $F_{tabel} = 2.77$

Sumber : Hasil Pengolahan Data, September 2020

Hasil analisis regresi metode enter menunjukkan bahwa koefisien regresi berganda (*multiple R*) yang diperoleh sebesar 0.570 atau 57%, dan F ratio sebesar 9.007 pada tingkat

signifikansi $p = 0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen, yakni kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan sangat kuat terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana.

Berdasarkan hasil analisis data statistik regresi berganda, maka persamaan regresi sesuai hasil perhitungan koefisien garis regresi berganda (b) pada tabel di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 15.829 - 0.101 X_1 + 0.324X_2 + 0.321 X_3$$

Dari hasil analisis dalam penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis penelitian sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.6

Tabel 5. Uji Hipotesis Penelitian

	Hipotesis Penelitian	Kesimpulan
Ha ₁	Diduga bahwa faktor kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana.	Ha ₁ ditolak
Ha ₂	Diduga bahwa faktor fasilitas kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana.	Ha ₂ diterima
Ha ₃	Diduga bahwa faktor lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana.	Ha ₃ diterima
Ha ₄	Diduga bahwa faktor kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana.	Ha ₄ diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, September 2020

SIMPULAN

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil *uji t* menunjukkan bahwa secara parsial faktor fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana sedangkan faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Faktor fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana, bila dibanding dengan faktor lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa anggota di lingkungan Polres Kaimana yang diberikan fasilitas kerja yang memadai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.
2. Hasil *uji F ratio* menunjukkan bahwa secara simultan faktor kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polres Kaimana. Ini berarti semakin tinggi kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja anggota Polres Kaimana.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Andrew E. sikula dalam buku (Mangkunegara, 2009:83)
- Anoraga (2009) *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Arep Ishak & Tanjung Hendri,(2003:16-17) tentang Kinerja tinggi.
- Achmad Slamet (2007:125) motivasi kerja semarang, unnes press
- Cascio F. Wayne dalam buku (Mangkuprawira, 2011:203).
- Darajat (2014: 6), Statistika dalam penjas , Bandung upi.
- Gugup Kismono, 2011:177 bisnis pengantar, edisi kedua BPFE UGM JOGJAKARTA .
- Gomez, & Majja. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Schuler, R., S., & Jackson, S., E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Menghadapi Abad Ke-21, Edisi Keenam, jilid 1 dan 2, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. lingkungan kerja Bandung : Mandar Maju.
- Samudra, dkk., (2014) pengaruh kompensasi financial terhadap kinerja administrasi bisnis (JAB), Vol 7 No 2 Malang.
- Siagian 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang Undang Republik Indonesia No. 02 tahun 2002 *tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2016 tentang perubahan atas peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 13 tahun 2015 tentang tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan.