

PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI, PIMPINAN, TEMAN SEKERJA, KEBIJAKAN ORGANISASI DAN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN BOJONEGORO

Edi Dwi Purwanto

Eddylau85@gmail.com

DPUD Bina Marga dan Penataan Ruang Bojonegoro

Woro Utari

Wasis Budiarto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to identify and describe the relationship between compensation factors, leadership, coworkers, organizational policies (agencies), the work itself to the work motivation of employees of Bojonegoro District Public Works Department. To know and analyze the influence of compensation factor, leadership, coworkers, organization policy (agency), work itself partially to work motivation of employee of Bojonegoro District Public Works Department. The population in this study is all employees of the Office of Bojonegoro District Public Works Department as many as 109 employees. Technique used in this research is purposive sampling that take sample research based on certain criterion. Data analysis technique used in this research is simple linear regression. The result of data analysis shows the compensation and job factors respectively partially have significant effect on employee work motivation of Bojonegoro District Public Works Department, and factors of leadership, coworkers and policy organization (institution) partially have no significant effect on employee work motivation. Compensation factors, leadership, coworkers, organizational policies (agencies), and the work itself simultaneously have a significant effect on employee work motivation of Bojonegoro District Public Works Department.

Keywords: *compensation, leadership, coworkers, policy, employment, work motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan keterkaitan antara faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi), pekerjaan itu sendiri terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi), pekerjaan itu sendiri secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 109 pegawai. Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling* yaitu mengambil sampel penelitian berdasarkan kriteria tertentu. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil analisis data menunjukkan faktor kompensasi dan pekerjaan masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro, dan faktor pimpinan, teman sekerja dan kebijakan organisasi (instansi) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi), dan pekerjaan itu sendiri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro.

Kata kunci: kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan, pekerjaan, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset instansi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian utama instansi, satu diantaranya adalah motivasi kerja para pegawai. Seringkali dalam bekerja pegawai belum bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, dan keadaan ini membuat pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Motivasi pada dasarnya bersifat individual. Setiap individual memiliki motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat motivasi seseorang. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah motivasinya.

Menjaga motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Robin dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Banyak hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Satu diantaranya adalah mempersiapkan dirinya dimulai dengan apa yang ada dalam diri pegawai supaya dapat mendukung ke arah tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat pada para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam

melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai akan tercakup pula. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, sebagai dampak kemauan untuk memuaskan kebutuhan pegawai. Kompensasi, pimpinan, teman sekerja, organisasi dan pekerjaan memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi kerja.

Masalah motivasi pada instansi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Dewasa ini pimpinan haruslah menjadikan pegawai sebagai asset, bukan lagi sebagai alat produksi. Untuk itu instansi perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam tergantung pada karakteristik instansi masing-masing. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Berdasar uraian di atas maka penelitian ini memiliki tujuan, yaitu : untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi) dan pekerjaan itu sendiri serta motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi) dan pekerjaan itu sendiri secara parsial terhadap motivasi kerjapegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro; dan untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi) dan pekerjaan itu sendiri secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi dan pekerjaan terhadap motivasi kerja sudah banyak dilakukan. Antara lain penelitian Azlen Evizal (2012) yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir." Hasil penelitian memperlihatkan faktor-faktor kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai memengaruhi motivasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.

Penelitian Hadi Susanto (2010) yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan". Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, status dan tanggungjawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh perindustrian.

Berikutnya penelitian Evi Elviana BR. Bangun (2012) berjudul "Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan Di MM UGM Yogyakarta." Hasil penelitian dengan lima faktor yakni kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan perusahaan, pekerjaan itu sendiri menunjukkan masing-masing faktor mempunyai perbedaan satu sama lain karena mempunyai nilai *mean* dan tingkat signifikansi yang berbeda-beda. Dari hasil perhitungan, dapat diketahui faktor pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai *mean* paling tinggi yang kemudian diikuti oleh faktor pimpinan, faktor kompensasi, faktor kebijakan perusahaan,

dan faktor teman sekerja. Hal ini menunjukkan sikap negatif karyawan terhadap kelima faktor masih lebih dominan daripada sikap positif. Artinya banyak karyawan yang tidak menyukai (*Non-Favourable*) atau kurang mendukung. Terutama faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor pimpinan. Hal itu mungkin disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hanya bersifat rutinitas atau monoton, sehingga menimbulkan kejenuhan. Ditambah lagi dengan sikap pimpinan yang kurang mendukung timbulnya kreatifitas karyawan di tempat kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Motivasi

Faktor motivasi memegang peranan penting terutama dalam lingkungan dan kondisi kerja di suatu organisasi. Dalam hubungan kemanusiaan, setiap individu sebagai anggota organisasi mempunyai perilaku yang berbeda. Setiap perilaku individu tersebut akan selalu dilandasi oleh motivasi sebagai perangsang yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan aktif tertentu.

Motivasi berasal dari kata motif atau dalam bahasa Inggris *motive*. Kata *motive* berasal dari kata *motion* yang bersumber dari bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak. Motif diartikan sebagai daya mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat sesuatu. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2007:156), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2007:160).

Terdapat dua teori motivasi yang sudah dikenal di kalangan pakar manajemen sumberdaya manusia, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori Kepuasan

mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan *apa* yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya (Rangkuti, 2006)

Sementara teori proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses 'sebab dan akibat' bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin (Sardiman, 2005).

Hal-hal yang memengaruhi motivasi, menurut Hastho dan Meilan (2007), dibedakan atas manusia penganut teori X (Teori Tradisional) dan manusia penganut teori Y (Teori Demokratik). Teori X (Teori Tradisional) diantaranya: a) rata-rata pegawai itu malas dan tidak suka bekerja, b) umumnya pegawai tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggungjawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain, c) pegawai lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan d) pegawai lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi. Menurut teori X, untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara

yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja secara sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi yang negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Sedangkan teori Y diantaranya: a) rata-rata pegawai rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak pegawai yang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja, b) lazimnya pegawai dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik, dan c) pegawai selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan pegawai untuk mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan. Menurut teori Y, untuk memotivasi pegawai hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi pegawai, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi) dan faktor pekerjaan itu sendiri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bojonegoro; dan H_2 : Faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi) dan faktor pekerjaan itu sendiri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bojonegoro.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan keadaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja serta konsekuensi yang diterimanya. Suatu pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan, akan lebih banyak memberikan kontribusi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memuaskan (Dedi, 2009).

Karakteristik pekerjaan terdiri dari:

- a) tipe imbalan intrinsik, yaitu suatu imbalan yang langsung dinikmati oleh pegawai, seperti perasaan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab maupun perasaan kehebatan. Imbalan intrinsik tidak diberikan oleh pihak luar, tetapi lingkungan kerja memberikan peluang untuk diterimanya imbalan tersebut. ada dua proses yang menyebabkan imbalan intrinsik ini memengaruhi motivasi, b) tingkat otonomi, yaitu tingkat di saat pegawai diberikan kebebasan yang hakiki (substansial) bagi individu dalam melaksanakan kerja dan menentukan prosedur-prosedur untuk menjalankannya. Para pimpinan organisasi dapat memberikan wewenang yang lebih besar dan kebebasan melaksanakan fungsi yang sebelumnya dilaksanakan oleh orang yang menduduki hirarki yang lebih tinggi dalam organisasi. Banyak orang puas bekerja jika diberi kebebasan dalam pelaksanaan tugasnya dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, c) jumlah umpan balik prestasi langsung, yaitu pemberian imbalan kepada pegawai berkaitan dengan hasil pelaksanaan kegiatan yang disebabkan oleh adanya informasi yang langsung dan jelas yang diperoleh seseorang tentang keefektifan prestasinya. Oleh karena itu saluran umpan balik perlu agar informasi tentang kualitas dapat ditampilkan secara langsung kepada pegawai, dan d) tingkat variasi tugas, yaitu tingkat pegawai harus menggunakan beragam peralatan dan prosedur dalam pekerjaannya. Karakteristik dari tugas-tugas yang dilakukan oleh individu

mempunyai peranan dalam bentuk motivasi kerja.

Selain itu, karakteristik lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut Dedi (2009) karakteristik lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Apakah rekan sekerja merangsang individu yang bersangkutan untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak? Apakah pimpinan memberikan imbalan untuk hasil pekerjaan yang baik atau tidak? Serta apakah iklim yang ada dapat memupuk perhatian para anggota organisasi atautkah suasananya berupa formalitas dingin dan kaku serta penuh dengan ketidakacuhan?

Kondisi kerja ini dapat dikategorikan menjadi dua yaitu: a) lingkungan kerja langsung, yaitu rekan sekerja dan pimpinannya. Rekan sekerja dan pimpinan berperan serta dalam mempengaruhi pola kerja dan motivasi pegawai tersebut. Bagaimana mereka memandang pekerjaan yang harus dikerjakan akan mempengaruhi cara kerja mereka. Sedangkan bagaimana cara mereka memandang tindakan pimpinan akan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Untuk menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan diperlukan adanya pemeliharaan persepsi di kalangan anggota organisasi, dan c) tindakan organisasi yang meliputi: 1) pelaksanaan imbalan (intrinsik dan ekstrinsik) berdasarkan prestasi yang diberikan oleh pegawai yang bersangkutan dan 2) iklim organisasi yaitu kualitas lingkungan yang berlangsung relatif lama dari internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, yang mempengaruhi perilakunya, dan dapat digambarkan dalam pimpinan nilai-nilai dari sekumpulan karakteristik organisasi.

Kompensasi

Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah

setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139).

Menurut Winardi (2009:217) faktor kompensasi terdiri dari gaji/upah, bonus/insentif dan asuransi kesehatan. Hasibuan (2007:121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif untuk karyawan yang berkualitas, manajer bisa mudah memotivasi jika balas jasa cukup besar, stabilitas karyawan jika kompensasi adil dan layak, disiplin karyawan semakin baik, pengaruh serikat buruh tidak dominan jika kompensasi baik karena karyawan fokus pada pekerjaan.

Pimpinan

Hariandja (2007) menjelaskan pimpinan adalah seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Empat, pimpinan adalah yang lebih tinggi, yang di atas. Menurut Winardi (2009:217), faktor pimpinan terdiri dari memberi kesempatan pada bawahan berpendapat, memberikan penghargaan, melaksanakan supervisi dan memberi pengarahan.

Teman Sekerja

Teman sekerja merupakan factor yang berhubungan antara pegawai dengan pimpinannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan interaksi social. Saat ini membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja menjadi terasa lebih nyaman, tetapi produktivitas dapat meningkat. Suatu pekerjaan akan lebih dinikmati jika ada kecocokan dengan rekan sekerja yang

berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Winardi (2009:217) Faktor teman sekerja terdiri daripengaruh lingkungan kerja, motivasi dalam bekerja, kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, saling membantu.

Kebijakan Organisasi

Hasibuan (2007:120) memberikan pengertian organisasi adalah suatu sistem perserikatan ormal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Barnard dalam Wursanto (2005:53) mendefinisikan organisasi adalah suatu sistem usaha bersama antara dua orang atau lebih, sesuatu yang tidak berwujud dan tidak bersifat pribadi, yang sebagian besar mengenai hubungan-hubungan kemanusiaan. Atmosudirdjo dalam Wursanto (2005:53) mendefinisikan organisasi itu sebagai struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan yang tertentu. Menurut Winardi (2009:217) faktor kebijakan organisasi terdiri dari peluang baik untuk maju, promosi berdasarkan kemampuan, kebijaksanaan promosi.

Pekerjaan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu melakukan berbagai kegiatan, antara lain diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. 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 kebutuhannya. Namun demikian di balik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan imbalan yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi

pada hakikatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2002:46).

Menurut Winardi (2009:217) faktor pekerjaan terdiri dari rutinitas pekerjaan, kreatif dalam bekerja, variasi pekerjaan. Ini berarti bahwa seluruh kelompok atau sistem kekuatan yang memengaruhi seorang pegawai harus dipertimbangkan terlebih dahulu sebelum motivasi dan perilaku pegawai dapat dipahami dengan baik. Sistem tersebut terdiri dari tugas kelompok variabel, yaitu: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik lingkungan pekerjaan. Khusus untuk karakteristik individu setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : kemampuan, nilai, sikap, minat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2006:7) yang dimaksud dengan *explanatory survey* adalah jenis penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antarvariabel. Studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Populasi adalah sekelompok benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel. Populasi juga

sekelompok objek untuk menggeneralisasikan dalam suatu himpunan yang terdiri dari orang, hewan, tumbuhan, atau benda-benda yang mempunyai kesamaan sifat. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi, sampel juga dijelaskan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2004 : 97). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro. Jumlah populasi sebanyak 109 orang pegawai.

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Sugiyono, 2002). Sedangkan Arikunto (2008: 117) mendefinisikan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Mengingat populasi dalam penelitian ini cukup banyak, maka teknik *sampling* yang digunakan adalah *sensus sampling*. *Sensus sampling* yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini sejumlah 109 pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro.

Metode Analisis data

Teknik analisis data yakni dengan menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan. Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji-t dalam penelitian ini, untuk menentukan tingkat signifikan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} .

Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi kerja secara simultan terhadap motivasi kerja digunakan analisis uji F dengan regresi berganda sehingga dibuat rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_4X_4 + e$$

Dimana : Y = Motivasi Kerja

X1= Kompensasi

X2 = Pimpinan

X3 = Teman Sekerja

X4 = Kebijakan organisasi
X5 = Pekerjaan
a= Konstanta
b1,b2= Parameter yang dicari

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran diwujudkan dalam bentuk kebijakan-kebijakan dan program-program.

Kebijakan merupakan arah/ketentuan yang ditetapkan oleh Instansi Pemerintah sebagai dasar untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam melaksanakan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Program merupakan instrumen kebijakan yang berisi kumpulan beberapa kegiatan yang sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah atau masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Kebijakan-kebijakan dan program-program pembangunan yang ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang hendak diacapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bojonegoro Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Bojonegoro, Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bojonegoro Nomor 8 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Bojonegoro.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro merupakan unsur teknis yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro berpedoman pada peraturan Bupati

Bojonegoro No 3/2009 tentang tugas pokok dan fungsi.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 109 responden yang berasal dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, golongan, tingkat pendidikan, kelompok umur. Responden yang berjenis kelamin laki-laki 84 orang dan perempuan sebanyak 25. Responden golongan I sebanyak 11 orang, golongan II sebanyak 36 orang, responden golongan III sebanyak 59 orang, golongan IV sebanyak 3 orang. Responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 52 orang, berpendidikan D-III 15 orang, yang berpendidikan S-1 28 orang, berpendidikan S-2 14 orang. Berdasarkan kelompok umur, tidak ada responden yang berumur <25 tahun, berumur 25-35 tahun 28 orang, berumur >36 tahun 81 orang.

Hasil

Faktor Kompensasi

Berdasarkan distribusi frekuensi persepsi responden tentang faktor kompensasi diperoleh hasil persepsi responden tentang sistem pemberian gaji/upah yang sudah memadai dengan pekerjaan yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro. Sebanyak 22 pegawai mempersepsikan sangat sesuai, 38 pegawai menyatakan sesuai, sebanyak 29 pegawai menyatakan cukup sesuai, 15 pegawai menyatakan kurang sesuai, dan sebanyak 5 pegawai menyatakan tidak sesuai. Persepsi responden tentang bonus/insentif sebanyak 18 pegawai mempersepsikan sangat sesuai, 40 pegawai menyatakan sesuai, 30 pegawai menyatakan cukup sesuai, 18 pegawai menyatakan kurang sesuai, dan 3 pegawai menyatakan tidak sesuai. Persepsi responden tentang pemberian asuransi kesehatan sebanyak 18 pegawai mempersepsikan sangat setuju, 64 pegawai menyatakan setuju, 22 pegawai menyatakan cukup setuju, sebanyak 3

pegawai menyatakan kurang setuju dan 2 pegawai menyatakan tidak setuju.

Faktor Pimpinan

Persepsi responden tentang pimpinan memberikan kesempatan pada bawahan untuk menyampaikan pendapat sebanyak 13 pegawai mempersepsikan selalu, sebanyak 71 pegawai menyatakan sering, sebanyak 19 pegawai menyatakan kadang-kadang, sebanyak 6 pegawai menyatakan jarang dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Persepsi responden tentang pimpinan memberi penghargaan pada pegawai yang berprestasi sebanyak 14 pegawai mempersepsikan selalu, sebanyak 56 pegawai menyatakan sering, sebanyak 31 pegawai menyatakan kadang-kadang, sebanyak 5 pegawai menyatakan sangat jarang dan sebanyak 3 pegawai menyatakan tidak pernah. Persepsi responden tentang pimpinan melakukan supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 10 pegawai mempersepsikan selalu, sebanyak 74 pegawai menyatakan sering, sebanyak 17 pegawai menyatakan kadang-kadang, sebanyak 6 pegawai menyatakan jarang, dan sebanyak 2 pegawai menyatakan tidak pernah. Persepsi responden tentang pimpinan memberi pengarahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 18 pegawai mempersepsikan selalu, sebanyak 52 pegawai menyatakan sering, sebanyak 34 pegawai menyatakan kadang-kadang, sebanyak 4 pegawai menyatakan jarang, dan sebanyak 1 pegawai menyatakan tidak pernah.

Faktor Teman Sekerja

Persepsi responden tentang pengaruh lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 13 pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 70 pegawai menyatakan setuju, sebanyak 24 pegawai menyatakan cukup setuju, sebanyak 2 pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Persepsi responden tentang motivasi

dalam bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 10 pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 72 pegawai menyatakan setuju, sebanyak 25 pegawai menyatakan cukup setuju, sebanyak 2 pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju.

Persepsi responden tentang kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sebanyak 9 pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 49 pegawai menyatakan setuju, sebanyak 28 pegawai menyatakan cukup setuju, sebanyak 21 pegawai menyatakan kurang setuju dan sebanyak 2 pegawai menyatakan tidak setuju. Persepsi responden tentang saling membantu di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 14 pegawai menyatakan selalu sebanyak 53 pegawai menyatakan sering, sebanyak 38 pegawai menyatakan kadang-kadang, sebanyak 4 pegawai menyatakan jarang dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.

Faktor Kebijakan Organisasi

Persepsi responden tentang Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro memberikan peluang kepada pegawai untuk maju sebanyak 11 pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 52 pegawai menyatakan setuju, sebanyak 44 pegawai menyatakan cukup setuju, sebanyak 2 pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Persepsi responden tentang Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro memberikan promosi berdasarkan pada prestasi kerja pegawai sebanyak 9 pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 60 pegawai menyatakan setuju, sebanyak 35 pegawai menyatakan cukup setuju, sebanyak 5 pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju.

Persepsi responden tentang kebijaksanaan promosi yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 9 pegawai menyatakan sangat

setuju, sebanyak 48 pegawai menyatakan setuju, sebanyak 44 pegawai menyatakan cukup setuju, sebanyak 8 pegawai menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju.

Faktor Pekerjaan

Persepsi responden tentang rutinitas pekerjaan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 10 pegawai menyatakan sangat baik, sebanyak 65 pegawai menyatakan baik, sebanyak 27 pegawai menyatakan cukup baik, sebanyak 7 pegawai menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik. Persepsi responden tentang kreativitas pegawai dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 25 pegawai menyatakan sangat baik, sebanyak 46 pegawai menyatakan baik, sebanyak 30 pegawai menyatakan cukup baik, sebanyak 5 pegawai menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik.

Persepsi responden tentang variasi pekerjaan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 9 pegawai menyatakan sangat bervariasi, sebanyak 47 pegawai menyatakan bervariasi, sebanyak 45 pegawai cukup bervariasi, sebanyak 8 pegawai menyatakan kurang bervariasi dan tidak ada responden yang menjawab tidak bervariasi.

Faktor Motivasi Kerja

Persepsi responden tentang pemberian imbalan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 4 pegawai menyatakan sangat baik sebanyak 49 pegawai menyatakan baik, sebanyak 51 pegawai menyatakan cukup baik, sebanyak 4 pegawai menyatakan kurang baik dan sebanyak 1 pegawai atau sebesar (0.9%) responden menyatakan tidak baik. Persepsi responden tentang hubungan sesama rekan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 7

pegawai menyatakan sangat baik, sebanyak 58 pegawai menyatakan baik, sebanyak 39 pegawai menyatakan cukup baik, sebanyak 5 pegawai menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik.

Persepsi responden tentang lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sebanyak 14 pegawai menyatakan sangat baik, sebanyak 54 pegawai menyatakan baik, sebanyak 36 pegawai menyatakan cukup baik, sebanyak 5 pegawai menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik.

Analisis Statistik Inferensial

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan korelasi simultan maupun parsial seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Tabel Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.764	.369		2.073	.041
Kompensasi	.228	.064	.306	3.580	.001
Pimpinan	.154	.083	.164	1.863	.065
Teman Sekerja	.040	.092	.038	.440	.661
Keb. Organisasi	.117	.088	.123	1.325	.188
Pekerjaan	.312	.078	.333	3.979	.000

Sumber: Hasil Analisis Data

Dari hasil analisis data pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini:

$$Y_1 = 0.764 + 0.228X_1 + 0.154X_2 + 0.040X_3 + 0.117X_4 + 0.312X_5 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan motivasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang terdiri dari kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi, pekerjaan. Persamaan dapat dijabarkan:

Konstanta = 0.764 artinya apabila tidak ada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi, pekerjaan,

maka tingkat motivasi kerja adalah sebesar 0.764 satuan. Koefisien kompensasi sebesar 0.228 artinya apabila kompensasi naik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.228 satuan.

Koefisien pimpinan sebesar 0.154 artinya apabila faktor pimpinan naik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro akan mampu naik sebesar 0.154 satuan. Koefisien teman sekerja sebesar 0.040 artinya apabila teman sekerja naik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro juga akan naik sebesar 0.040 satuan.

Koefisien kebijakan organisasi sebesar 0.117 artinya apabila kebijakan organisasi naik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro akan mampu naik sebesar 0.117satuan. Koefisien pekerjaan sebesar 0.312 artinya apabila pekerjaannaik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro juga akan naik sebesar 0.312 satuan.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi (instansi) dan pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh signifikanterhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro digunakan Analysis of Variant (Anova) sebagaimana seperti pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.229	5	3.246	18.270	.000 ^a
Residual	18.299	103	.178		
Total	34.528	108			

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai F hitung sebesar 18.270

dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti secara simultan faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi dan pekerjaan mempunyaipengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja yang terdiri dari kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi dan pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data faktor kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Sistem pemberian gaji/upah yang diberikan kepada pegawai sudah memadai dengan mekanisme kenaikan gaji secara berkala maupun kenaikan gaji karena faktor eselon/jabatan, bonus/insentif yang sudah diperoleh di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro juga sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku seperti adanya honor bagi pegawai yang melaksanakan tugas fungsional sebagai anggota tim PPHP, PPTK, KPA dan bendahara. Layanan asuransi kesehatan (ASKES/BPJS) secara pasti telah memberikan rasa aman kepada pegawai dalam bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro.

Secara parsial faktor pimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini disebabkan karena meskipun pimpinan sering memberi kesempatan pada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya masing-masing namun terdapat kecenderungan hanya pendapat/gagasan dari beberapa pihak saja yang benar-benar mendapat perhatian dan pertimbangan khusus dalam proses pengambilan kebijakan/keputusan. Kemudian apabila ada pegawai yang berprestasi pimpinan juga memberikan penghargaan sekadarnya saja yang

mengakibatkan walaupun pimpinan melakukan supervisi dan pengarahan terhadap pelaksanaan pekerjaan, hal itu belum mampu mendorong motivasi kerja pegawai secara optimal.

Secara parsial faktor teman sekerja juga berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga perubahan pada faktor teman sekerja tidak memengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja secara signifikan. Meskipun pada dasarnya hubungan dengan teman sekerja dapat menjadi sumber motivasi kerja pegawai interpersonal untuk dapat saling membantu satu-sama lain dalam penyelesaian pekerjaan, pada kondisi yang berbedahal tersebut belum tentu dapat berlaku demikian. Secara umum kemampuan dan keterampilan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro hampir sama sehingga dalam masing-masing pribadi pegawai timbul kebiasaan akan kemandirian individu dalam penyelesaian pekerjaan. Hal memengaruhi pola hubungan antarpegawai, ada kecenderungan munculnya sekat-sekat dalam hubungan interpersonal dengan membentuk kelompok-kelompok individu berdasarkan kesamaan yang sifatnya khusus (keahlian/skil, kelas sosial, jabatan, hoby, latar belakang, almamater/perguruan tinggi, karakter, dll).

Pada dasarnya hubungan dengan teman sekerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pegawai, namun karena adanya sekat-sekat kelompok/individu, maka pengaruh positif itu lebih bersifat dominan di internal masing-masing kelompok. Sebaliknya, pengaruh positif itu kurang optimal pengaruhnya bahkan dalam kondisi tertentu dapat berubah menjadi pengaruh negatif (persaingan tidak sehat). Apalagi apabila hubungan antarindividu itu bersifat lintas kelompok. Padahal suatu pekerjaan akan lebih dinikmati jika ada unsur 'kecocokan' dengan rekan sekerja karena dari sanalah diharapkan akan tumbuh motivasi kerja pegawai.

Secara parsial faktor kebijakan organisasi juga berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Meskipun Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro telah berupaya memberikan peluang kepada pegawai untuk maju dengan mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan pelatihan teknis/diklat, keterbatasan anggaran dan keterbatasan jumlah personil yang ada sehingga pegawai yang diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan hanya berkutat pada beberapa orang saja. Akibatnya secara langsung maupun tidak langsung kondisi tersebut berpengaruh terhadap menurunnya semangat kerja/motivasi pegawai yang lainnya. Adapun jenjang karir pegawai negeri sipil telah diatur oleh ketentuan perundang-undangan baik melalui mekanisme kenaikan golongan/pangkat secara berkala maupun promosi jabatan bagi pegawai negeri sipil dengan persyaratan-persyaratan tertentu.

Sedangkan faktor pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kegiatan rutinitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan telah dapat berjalan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Kreativitas pegawai diberi ruang yang seluas-luasnya sehingga mendorong terciptanya inovasi-inovasi baru yang dapat membantu kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Hal itu tampak seperti inovasi penerapan aplikasi Sistem Monitoring Pengawasan yang berbasis IT (yang pertama di Kabupaten Bojonegoro), inovasi desain perencanaan konstruksi jalan poros desa dengan beton pra cetak/*precast concrete*, inovasi sistem *interlock* untuk sambungan kanstin serta penggunaan *readymix* untuk beton cor konstruksi jalan dan tembok penahan tanah. Disamping itu juga terciptanya variasi pekerjaan yang cukup berimbang antara pekerjaan perencanaan/administrasi (dalam kantor) dengan pekerjaan lapangan (survey dan pengawasan proyek) sehingga rutinitas

pekerjaan tidak membosankan/dapat mengurangi tingkat kejenuhan/stress pegawai dandapat meningkatkan motivasi pegawai di lingkup Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa secara simultan faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi dan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian maka apabila secara simultan ada perubahan pada faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi dan pekerjaan, maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro.

SIMPULAN

Pengaruh faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi dan pekerjaanserta motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro sudah dalam katagori baik. Faktor kompensasi dan pekerjaan masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro, sedangkan faktor pimpinan, teman sekerja dan kebijakan organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi, pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro. Dan berdasarkan hasil penelitian disarankan faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi, dan pekerjaan itu sendiri terhadap peningkatan komitmen pegawai, yaitu sebesar 47%, sehingga perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, Kamal. 2004. *Perilaku Organisasi dalam Birokrasi Pemerintahan*. Pustaka

- Raja. Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arsyad, Azhar. 2003. *Pokok Pokok Manajemen*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- As'ad, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Bambang, S.S. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Disertasi*. Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darmawan Aprilianto. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Bengkulu*. Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Dedi Supriadi. 2009. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Pegawai*. BPFE. Yogyakarta.
- Edy. 2008. Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3. Hal. 159-174.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, T.E. Marihot. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ardana. Yogyakarta.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Jainun Bukari. 2008. *Manajemen dan Motivasi Guru*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw-Hill. Boston.
- Martoyo Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. BPFE. Jogjakarta.
- Maslow, H., Abraham. 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2006. *Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Utomo, Warsito. 2007. *Administrasi Publik Baru Indonesia*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Wicaksono, Kristian Widya. 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Winardi. 2009. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitrawacana Media. Jakarta.