

**PENGARUH PROMOSI TERHADAP PENGETAHUAN PRODUK DAN LOYALITAS
KONSUMEN PADA UNIT USAHA SYARI'AH PT. BANK NTB**

Muhdim¹
Surati²
Hj. Sulaimiah³

Abstract

The purpose of this study was to (1) To determine the significance of partial effect of Individual Characteristics, Leadership, Work Environment, Compensation and Career Prospects of the Work Motivation Head of the village in the district of East Lombok Keruak. (2) To determine the significance of the simultaneous effect of Individual Characteristics, Leadership, Work Environment, Compensation and Career Prospects of the Work Motivation Head of the village in the district of East Lombok Keruak. (3) To find out which of the factors Individual Characteristics, Leadership, Work Environment, Compensation and Career Prospects that have a dominant influence on work motivation Head of the Village in the district of East Lombok Keruak. Methods used are causal research. The data collection was conducted using questionnaires given to 90 respondents. Analysis of data using multiple linear regression analysis. The results showed that (1) There is a significant influence on the Simultaneous Individual Characteristics, Leadership, Work Environment, Compensation and Career Prospects of the Work Motivation Head of the Village in the District Keruak East Lombok. (2) There is a significant influence on the Partial Individual Characteristics, Leadership, Work Environment, Compensation and Career Prospects of the Work Motivation Head of the Village in the District Keruak East Lombok. (3) Compensation has a dominant influence on work motivation on the District Head of Village Affairs Keruak East Lombok.

Keywords: Individual Characteristics, Leadership, Work Environment, Compensation, Career Prospects, Work Motivation

1.1. PENDAHULUAN

Dewasa ini Organisasi semakin dituntut untuk dapat memberikan nilai tambah yang lebih dibandingkan dengan apa yang diharapkan jika dihubungkan dengan perkembangan yang semakin menekan organisasi untuk selalu berubah. Untuk dapat menjalankan fungsi-fungsi dalam organisasi maka tidaklah terlepas dari keterlibatan anggota-anggota dalam organisasi tersebut. Menurut Gibson dkk (2008:185) motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan.

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

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

²Dosen Pembimbing Utama, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

³Dosen Pembimbing Pendamping, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

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).

Hierarki kebutuhan Maslow merupakan suatu teori motivasi manusia yang telah mendapat banyak perhatian pada masa lalu yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Pada teori ini Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima secara berurutan. Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri (Gibson dkk, 2008: 189-190).

Berdasarkan hasil observasi awal, motivasi kerja kepala urusan desa memperlihatkan perilaku bahwa mereka masih kurang memiliki dorongan yang tinggi untuk berinisiatif membuat program dan melaksanakan program kerja desa yang inovatif dan kreatif untuk kepentingan masyarakat. Mereka kerap menjauh dari hal tersebut dan lebih memilih santai dalam bekerja sudah merasa puas dengan keadaannya saat ini. Disamping itu, sistem yang berlaku belum dapat menekan untuk memberikan kontribusi lebih dalam bekerja. mereka kadang hanya melaksanakan absensi sesuai aturan tetapi tidak melakukan pekerjaan secara inisiatif atau bahkan tidak dapat melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

Menurut Mc Gregor (dalam Robbins dan Judge, 2008:225) Karyawan yang memiliki motivasi rendah pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya. Hal ini dapat dikaitkan dengan persentase ketepatan dalam kehadiran kerja KAUR Desa di Kecamatan Keruak yang ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Persentase Rata-rata Jam Masuk Kerja KAUR Desa di Kecamatan Keruak Tahun 2014-2015 (Jam Kerja : 07:00 wita)

No	Nama	Jumlah	Masuk > jam 07	Persentase
1.	Desa Keruak	6 orang	3 orang	50%
2.	Desa Selebong Ketangge	6 orang	4 orang	67%
3.	Desa Ketangge Jeraeng	6 orang	4 orang	67%
4.	Desa Mendana Raya	6 orang	4 orang	67%
5.	Desa Spit	6 orang	4 orang	67%
6.	Desa Stungkep Lingsar	6 orang	5 orang	83%
7.	Desa Batu Putek	6 orang	3 orang	50%
8.	Desa Senyur	6 orang	4 orang	67%
9.	Desa Dana Rase	6 orang	5 orang	83%
10.	Desa Montong Belae	6 orang	5 orang	83%
11.	Desa Ketapang Raya	6 orang	5 orang	83%
12.	Desa Tanjung Luar	6 orang	5 orang	83%
13.	Desa Pijot	6 orang	5 orang	83%
14.	Desa Pijot Utara	6 orang	4 orang	67%
15.	Desa Pulau Maringkik	6 orang	4 orang	67%
Rata-rata				71%

Sumber : Kantor Desa Kecamatan Keruak 2014-2015 diolah

Berdasarkan tabel 1., di atas dapat diketahui bahwa rata-rata keterlambatan Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak sangat tinggi yakni mencapai 71%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja mereka masih rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dari Setiawan dan Bodroastuti (2013), Aktarina (2013), dan Heradona (2010) menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Mathiue & Zajac, (1990) menyatakan bahwa, "Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian". Robbins (2006) menyatakan bahwa, "Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Siagian (2008) menyatakan bahwa, "Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Menurut Morrow menyatakan bahwa, Motivasi Kerja dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005).

Secara empiris bahwa umur kepala urusan desa berada pada kisaran di atas 30 tahun. Kisaran ini secara teori memiliki daya respon stimulus yang dilancarkan oleh individu tersebut semakin rendah (Martoyo, 2007:113). Selain itu, mereka memiliki kecenderungan untuk lebih banyak bermalas-malasan ketika berada di kantor desa sehingga membuat kerjanya semakin merosot.

Selain faktor karakteristik individu, faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah faktor kepemimpinan dari atasan. Menurut Rivai (2005:2) definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Pemimpin yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Trisnawati (2005), kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi

pengaruh serta memperoleh komitmen dan kepuasan dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya.

Seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya sangat ditentukan oleh bagaimana mereka menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik sehingga bawahan dapat terdorong untuk bekerja. Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan antara lain Fungsi Instruktif, Fungsi Konsultatif, Fungsi Partisipasi, Fungsi Delegasi, dan Fungsi Pengendalian.

Kepala desa yang ada di Kecamatan Keruak nampak senantiasa berusaha untuk menerapkan Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola organisasi yang mereka pimpin. Dalam interaksinya di kantor kepala desa, mereka kerap menjalankan fungsi instruktif dalam memberi

arahan dan perintah kepada bawahannya, melakukan konsultasi dengan bawahan dan masyarakat terhadap kekurangan dan kelemahan yang harus di atasi oleh kepala urusan desa dalam memenuhi aspirasi masyarakat, melakukan partisipasi dalam setiap kegiatan dan program desa kepada masyarakat, memberikan delegasi ketika terdapat tugas dan pekerjaan ganda di masyarakat, dan sepenuhnya melakukan pengendalian pada urusan-urusan yang berkaitan dengan pedesaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Mardiana (2005:15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi sarana dan prasarana kerja beberapa kantor desa di Kecamatan Keruak masih kurang mendukung pekerjaan. Kondisi kamar mandi yang belum direnovasi, sarana komputerisasi yang masih belum lengkap dan masih banyak kondisi bangunan yang rusak. Hal ini mengindisikan kondisi lingkungan kerja masuk kurang nyaman.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah faktor Kompensasi. Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009:119), Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Noe (2008:4) Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:741). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh kepala urusan desa pada jam-jam tambahan atau kerja lembur dirasakan masih belum adil dengan pekerjaan mereka. Tugas-tugas tambahan yang diberikan tidak diimbangi dengan penambahan kompensasi. Hal ini membuat mereka kurang semangat dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah faktor karir. Menurut Simamora (2006:642) promosi terjadi tatkala seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya. Pada umumnya tujuan promosi adalah untuk mengisi kekosongan posisi yang nilainya lebih berharga bagi organisasi daripada posisi karyawan pada saat ini. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. (Hasibuan, 2009: 107).

Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan *asas keadilan dan objektivitas*, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat tercapai. definisi demosi dari artikatanya adalah pemindahan suatu jabatan ke jabatan yg lebih rendah. Promosi oleh Mondy (2008: 117) diartikan sebagai perpindahan seseorang pekerja ke sebuah posisi pada level yang lebih tinggi dalam organisasi.

Kesempatan Promosi kerja yang ada di Kantor Desa hampir tidak ada. Dari seluruh kepala urusan desa pada satu kantor desa, hanya dua orang bahkan 1satu orang yang dipertahankan sebagai kepala urusan pada periode berikutnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir Terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa Di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur".

1.2. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah dan batasan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.
- 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.
- 3) Untuk mengetahui manakah dari faktor Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir yang memiliki pengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yang sejenis diantaranya adalah :

- 1) **Gustisyah (2009)** menemukan Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh perindustrian. Hasil uji t (secara parsial) yaitu kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja berpengaruh kepada motivasi kerja.
- 2) **Setiawan dan Bodroastuti (2013)** menemukan karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan CV. Bintang Timur Semarang.
- 3) **Aktarina (2013)** menemukan bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap motivasi.
- 4) **Heradona (2010)** menemukan bahwa Motivasi Kerja karyawan PT. Sumbetri Megah mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik

organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

- 5) **Ainun (2013)** menemukan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial dari gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X4) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Selain itu, diemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan.
- 6) **Akmaluddin (2012)** menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat sebelumnya termasuk dalam kategori "tinggi", sedangkan tingkat motivasi kerja aparatur pemerintahnya juga termasuk dalam kategori "tinggi". Sementara tingkat hubungan kedua variabel tersebut berada pada taraf "kuat".

2.2. LANDASAN TEORI

2.2.1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan. Manajer lebih suka memotivasi karyawannya secara positif agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2008:185), karyawan yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim

kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja" (Davis dalam Mangkunegara, 2010: 67).

Menurut Ivancevich dkk. (2006:144), motivasi dapat dibentuk oleh setidaknya tiga komponen yaitu arah, intensitas dan ketekunan. Hal ini sama dengan yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2008:224) yang mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992:160), yang tergolong sebagai faktor motivasi intrinsik antara lain ialah:

a) *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya melaksanakan dan seseorang pegawai dapat berhasil dalam pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha meneapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b) *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

- Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu: a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, b) Surat penghargaan, c) Memberi hadiah berupa uang tunai d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai e) Memberikan kenaikan gaji promosi
- c) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
- d) *Responsibility* (Tanggung jawab)
Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
- e) *Advancement* (Pengembangan)
Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2.2.2. Karakteristik Individu

Mathiue & Zajac, (1990) menyatakan bahwa, "Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Robbins (2006) menyatakan bahwa, "Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a) Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa, .Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.. Robbins (2003) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi..

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum

berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

b) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2003) menyatakan bahwa, Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria.

c) Status Perkawinan

Lembaga Demografi FE UI (2000) menyatakan bahwa, Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Soekanto (2000), menyatakan bahwa, Perkawinan (marriage) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun turunannya. Robbins (2003) menyatakan bahwa, Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

d) Masa Kerja

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1991) menyatakan bahwa, .Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1984), .Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Siagian (2008) menyatakan bahwa, Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, .Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua..

e) Jumlah Tanggungan

Siagian (2008) menyatakan bahwa, .Jumlah tanggungan adalah seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang.. Berkaitan dengan tingkat absensi, jumlah tanggungan yang lebih besar akan mempunyai kecenderungan absen yang kecil, sedangkan dalam kaitannya dengan turn over. maka semakin banyak jumlah tanggungan seseorang, kecenderungan untuk pindah pekerjaan semakin kecil. Dalam penelitian ini ada lima faktor pembentuk karakteristik individu yang mempengaruhi Motivasi Kerja, yaitu: usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan jumlah tanggungan.

2.2.3. Kepemimpinan

Menurut Davis dalam Rivai (2005:2) definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Pemimpin yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Trisnawati (2005), kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh serta memperoleh komitmen dan kepuasan dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya.

Menurut Davis dalam Rivai (2005:53-54) indikator dari fungsi kepemimpinan dapat antara lain sebagai berikut :

- (1) Pemimpin mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk melaksanakan perintah
- (2) pemimpin melakukan konsultasi dengan bawahannya yang mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
- (3) pemimpin berusaha mengaktifkan bawahan untuk ikut serta mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya
- (4) pemimpin memberikan pelimpahan wewenang dalam pengambilan keputusan dengan berlandaskan pada kepercayaan
- (5) pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi dengan bawahan
- (6) Pemimpin mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif
- (7) Pemimpin melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan kepada bawahannya.

2.2.4. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini, 2013:103):

- 1) Cahaya
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

2.2.5. Kompensasi

Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009:119), Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Noe (2008:4) Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2009:119), Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja

atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi). Sedangkan menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:119), Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. (Hasibuan, 2009).

2.2.6. Prospek Karir/Promosi Kerja

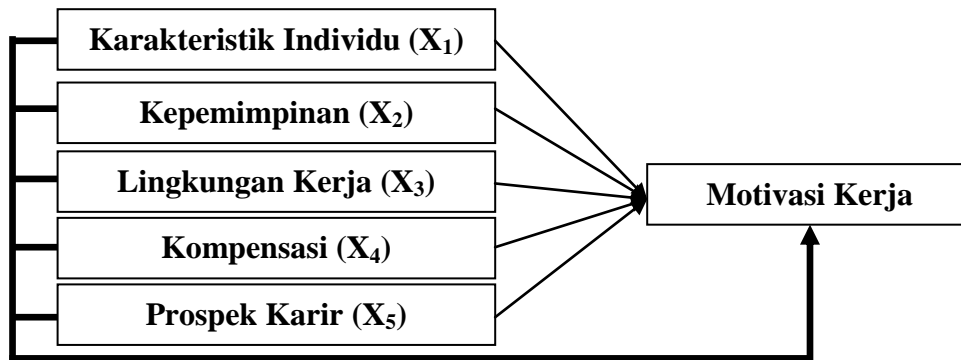
Menurut Simamora (2006:642) promosi terjadi tatkala seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya. Pada umumnya tujuan promosi adalah untuk mengisi kekosongan posisi yang nilainya lebih berharga bagi organisasi daripada posisi karyawan pada saat ini. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. (Hasibuan, 2009: 107).

Begitu besarnya peranan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

2.3. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan secara ringkas sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

- = Pengaruh parsial
 —————> = Pengaruh simultan

2.4. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.
- H2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.
- H3. Diduga faktor dan yang memiliki pengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur adalah Kompensasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan yang ingin dilakukan maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Dimana menurut Silalahi Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. (Silalahi, 2010:33). Dalam penelitian ini akan dapat menunjukkan bentuk Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir Terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak sebanyak 90 orang. Dari Populasi yang ada, kemudian ditentukan responden dalam penelitian ini di mana penentuan responden dilakukan pada seluruh anggota populasi yang berjumlah 90 orang.

Karena diambil seluruh anggota populasi maka dinamakan sebagai metode sensus. "Jika data diperoleh dari seluruh anggota populasi, maka disebut dengan metode sensus" (Silalahi,2010:253).

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini guna melihat Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja adalah dengan Kuisisioner. Menurut Silalahi (2010:296), "Kuisisioner merupakan satu set tulisan tentang pertanyaan yang diformulasikan supaya responden mencatat jawabannya, alternatif ditentukan secara terbuka dan pertanyaan tentang indikator konsep". Kuisisioner mengenai Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir diberikan kepada seluruh Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

Untuk menganalisa besarnya pengaruh variabel induktif terhadap variabel deduktif dengan analisis regresi berganda digunakan apabila jumlah variabel bebasnya minimal 2 (dua). Menurut Sugiyono (2010), "Regresi berganda yaitu alat analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi/dinaik-turunkan nilainya."

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur dan variabel bebasnya yaitu Karakteristik Individu dan Kepemimpinan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

X₅ = Prospek Karir

X₁ = Karakteristik Individu

X₂ = Kepemimpinan

b₁₋₆ = Koefisien regresi untuk X₁₋₆

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Standar error

X₄ = Kompensasi

Untuk menguji data, dilakukan dengan program SPSS.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

1) Karakteristik Individu (X1)

Karakteristik Individu merupakan tanggapan responden terhadap Karakteristik biografikal (individu) yang memengaruhi mereka bekerja pada Kantor Desa Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Rata-rata total dari Karakteristik individu dari tanggapan responden sebesar 3,50 dengan kriteria sesuai. Kriteria ini menunjukkan bahwa seluruh Kepala Urusan Desa di Kantor Desa Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur memiliki karakter individu yang sesuai dengan pekerjaan.

2) Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah tanggapan responden terhadap usaha-usaha yang dilakukan kepala desa dalam menjalankan kepemimpinannya dengan baik sehingga bawahannya menjadi mau melaksanakan pekerjaan di Kantor Desa Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Rata-rata total dari Komitmen berkelanjutan dari tanggapan responden sebesar 3,11 dengan kriteria tinggi. Kriteria ini menunjukkan bahwa Kepala Desa di Kantor Desa Kecamatan Keruak

Kabupaten Lombok Timur dapat menjalankan kepemimpinannya dengan cukup baik sehingga bawahannya menjadi mau melaksanakan pekerjaannya.

3) Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja merupakan tanggapan responden terhadap kondisi fisik tempat kerja pada Kantor Desa Keruak. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 7 item pernyataan. Rata-rata total dari Komitmen normatif dari tanggapan responden sebesar 3,12 dengan kriteria tinggi. Kriteria ini menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja pada Kantor Desa Keruak cukup nyaman dirasakan oleh Kepala Urusan Desa.

4) Kompensasi (X4)

Kompensasi merupakan tanggapan responden terhadap balas jasa yang diterima oleh kepala urusan desa dalam melaksanakan pekerjaannya pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 5 item pernyataan. Rata-rata total dari Kepuasan Kerja dari tanggapan responden sebesar 3,55 dengan kriteria tinggi. Kriteria ini menunjukkan bahwa Kepala Urusan Desa balas jasa yang diterima oleh kepala urusan desa dalam melaksanakan pekerjaannya pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur sudah sesuai dengan prinsip adil dan layak.

5) Prospek Karir (X5)

Prospek Karir merupakan tanggapan responden terhadap peluang promosi kerja yang berpengaruh pada meningkatnya pendapatan kepala urusan desa. Rata-rata total dari Prospek Karir dari tanggapan responden sebesar 2,67 dengan kriteria tinggi. Kriteria ini menunjukkan bahwa peluang promosi kerja yang berpengaruh pada meningkatnya pendapatan kepala urusan desa dirasakan cukup baik diterapkan selama ini.

6) Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa (Y)

Motivasi Kerja adalah tanggapan responden terhadap dorongan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan pada Kantor Desa Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Rata-rata total dari Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa berdasarkan tanggapan responden sebesar 3,90 dengan kriteria tinggi. Kriteria ini menunjukkan bahwa Kepala Urusan Desa Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur memiliki Motivasi Kerja yang tinggi dalam bekerja.

4.2. HASIL ANALISIS UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

Untuk melihat bagaimana pengaruh yang signifikan secara simultan digunakan uji F. berikut disajikan tabel 4.14., hasil perhitungan uji F dengan SPSS.

Tabel 4.17. Hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,277	5	,655	26,380	,000 ^a
	Residual	2,087	84	,025		
	Total	5,363	89			

a. Predictors: (Constant), Prospek Karir, Kompensasi, Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.17., di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 26,380. Kemudian, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, $df_1(\text{jumlah variabel}-1)=6-1=5$, dan $df_2(n-k-1)=90-6-1=83$, sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 2,324. Sehingga oleh karena F hitung > F tabel ($26,380 > 2,324$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama (H1) yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur” **dapat diterima.**

4.3. ANALISIS UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (UJI T)

Untuk melihat bagaimana pengaruh secara parsial dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur digunakan uji t. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dimana $\alpha=5\%$, df (*degree freedom*) $n-1=90-1=89$, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,987. Sehingga karena t hitung Karakteristik Individu > t tabel ($2,750 > 1,987$), t hitung Kepemimpinan > t tabel ($2,108 > 1,987$), t hitung Lingkungan Kerja > t tabel ($2,034 > 1,987$), t hitung Kompensasi > t tabel ($3,089 > 1,987$), dan t hitung Prospek karir > t tabel ($2,179 > 1,987$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama (H2) yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur” **dapat diterima.**

Tabel 4.18. Hasil Uji t variabel bebas terhadap variabel terikat

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,862	,293		2,940	,004
	Karakteristik Individu	,197	,071	,247	2,750	,007
	Kepemimpinan	,161	,076	,181	2,108	,038
	Lingkungan Kerja	,170	,084	,186	2,034	,045
	Kompensasi	,121	,039	,228	3,089	,003
	Prospek Karir	,214	,098	,206	2,179	,032

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah

4.3.1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi/korelasi dapat dilihat pada tabel 4.19. Berdasarkan tabel di atas, korelasi parsial untuk Karakteristik Individu dengan Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa sebesar adalah 0,287, Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa sebesar 0,224, Lingkungan kerja dengan Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa sebesar 0,217, Kompensasi dengan Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa sebesar 0,317 dan Prospek Karir dengan Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa sebesar 0,626. Untuk menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa, pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa, pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa, dan pengaruh Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

Tabel 4.19. Hasil Uji Korelasi Parsial

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
Karakteristik Individu	0,627	0,287	0,187
Kepemimpinan	0,571	0,224	0,143
Lingkungan Kerja	0,606	0,217	0,138
Kompensasi	0,486	0,319	0,210
Prospek Karir	0,626	0,231	0,148

a Dependent Variable: Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa

Sumber : Data diolah

4.4. PEMBAHASAN

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa”. Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda melalui uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa, sehingga hipotesis pertama **dapat diterima**.

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa”. Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda melalui uji T dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa, sehingga hipotesis kedua **dapat diterima**.

Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seseorang sangat ditentukan oleh karakteristik yang melekat pada individu atau seseorang. Siagian (2008) mengemukakan,

Berkaitan dengan tingkat absensi, kehadiran seseorang dalam pekerjaannya tidak merupakan jaminan, artinya semakin tua tidak dapat dijadikan jaminan tingkat kehadirannya semakin tinggi. Artinya, semakin tua usia seseorang kecenderungannya untuk pindah pekerjaan semakin berkurang. Jadi semakin tua seorang pegawai maka akan semakin tinggi motivasinya bekerja.

Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa, jenis kelamin wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi di tempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang lebih rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi. Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa jenis kelamin pegawai mempengaruhi Motivasi Kerja karena pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya menyebabkan komitmennya lebih tinggi terhadap organisasi.

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, seseorang yang telah menikah cenderung memiliki dorongan kerja dan prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Robbins (2003) mengemukakan, semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi semakin memberi dia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa, „Semakin besar jumlah tanggungan seseorang maka akan semakin besar komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena seseorang akan semakin rajin dan bersemangat dalam bekerja sehingga kecenderungan absensi lebih kecil, disamping itu seseorang akan terus bertahan dalam organisasi atau semakin besar jumlah tanggungan maka kecenderungan untuk pindah pekerjaan semakin kecil.

Promosi oleh Mondy (2008: 117) diartikan sebagai perpindahan seseorang pekerja ke sebuah posisi pada level yang lebih tinggi dalam organisasi. Tujuan promosi kerja yang dirumuskan oleh Hasibuan, (2009: 113) antara lain salah satunya adalah untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Diduga Kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa”. Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda melalui uji determinasi parsial (r^2) dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa, sehingga hipotesis ketiga **dapat diterima**.

Pegawai merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu Organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga

pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, motivasikerjanya semakin tinggi dan diikuti dengan prestasi kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) (Hasibuan, 2009:117).

Menurut Yoder dalam Hasibuan (2009:117), mengemukakan, *The payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan termotivasi bekerja.

5. PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah :

- (1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.
- (2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara Parsial dari Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Prospek Karir terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

- (3) Kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa pada Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur.

5.2. REKOMENDASI

Adapun beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- (1) Motivasi kerja kepala urusan desa dapat ditingkatkan dengan memperhatikan aspek Karakteristik Individu dengan cara memberikan tantangan lebih besar dalam mencapai target kerja karir pada organisasi dan menjadikan semakin rajin dan bersemangat dalam bekerja dan memberikan insentif kepada mereka bagi yang memiliki tanggungan lebih dari dua orang.
- (2) Kepemimpinan Kepala Desa dapat ditingkatkan lagi dalam rangka meningkatkan motivasi kepala Urusan Desa dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahannya yang mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan, membangun kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi dengan bawahan, serta melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan kepada bawahannya.
- (3)
- (4) Lingkungan Kerja pada Kantor Desa di Jerowaru dapat ditingkatkan dengan cara menyediakan fasilitas makan dan minum, kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja yang nyaman kepada anggotanya pada waktu istirahat, dan ruang gerak di tempat kerja memberikan rasa nyaman.
- (5) Kompensasi yang dibayarkan kepada para Kepala Urusan Desa sebaiknya disesuaikan dengan prestasi kerja, disesuaikan dengan tanggung jawab dan dapat memenuhi kebutuhannya
- (6) Prospek Karir Kepala Urusan Desa dapat berupa peningkatan jumlah insentif yang diterima dan menjadi bagian penting dalam setiap program pemerintah yang langsung menyentuh masyarakat pedesaan. Mereka yang ikut andil dalam hal ini harus disaring dengan pertimbangan yang adil, jujur dan tidak pilih kasih.
- (7) Bagi para peneliti yang tertarik dengan judul yang sama, subjek penelitian juga perlu diperluas dengan jumlah responden lebih besar sehingga ketepatan model dengan variasi pengaruhnya bisa lebih tinggi lagi dalam mempengaruhi Motivasi Kerja Kepala Urusan Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., 2009, *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Gitosudarmo (2006). *"Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama"*, Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, T. H., (2011), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. S.P., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M., 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.*

- Kreitner dan Kinicki (2005), *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Mangkunegara, A. P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., 2011, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*", Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., (1994), *Manajemen Personalialia*, Cetakan 7, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta, PT BPFPE.
- Marzuki, Sukarno, 2002. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur*, Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Masud, F., (2004), "*Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*", Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang : UNDIP.
- Mathis, R. L., dan John H. J., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, H., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, "*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*", Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, S., 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admministratif Dan Operasiona.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, U., 2010, *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama
- Simamora, H., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sujianto, A. E., 2009, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta : PT. Prestasi Putrakarya.
- Sugiyono, 2010, "*Metode Penelitian Bisnis*", Jakarta : Gramedia.
- Suhardi. 2013. *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Supardi, 2005, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Thoha, Miftah, 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Trisnawati, Ernie. (2005). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Penerbit Prenada Media. Jakarta.
- Umar, H., 2005, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.