

The Effect Of Leadership Style, Work Facilities, Use Of Information Technology, And Benefits On Employee Work Motivation In Regional Development Planning Agency Nature Fence City

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, Dan Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam

Fherla Yudhi Aguslan ¹⁾; Hardiyansyah ²⁾; Nisma Aprini ³⁾

¹⁾Study Program of Institute of Economic Science Sereho Lahat

Email: ¹⁾ yfherla@gmail.com; ²⁾ dempo66@gmail.com; ³⁾ nisma.aprini@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Mei 2023]

Revised [31 Mei 2023]

Accepted 06 Juni 2023]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Facilities, Use of Information Technology, Benefits, and Work Motivation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Tunjangan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam yang berjumlah sebanyak 41 orang responden. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (Special Package and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Tunjangan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam baik secara parsial maupun secara simultan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Leadership Style, Work Facilities, Use of Information Technology, and Allowances together on Employee Work Motivation at the Regional Development Planning Board of Pagar Alam City. This study uses quantitative research methods with respondents, namely employees of the Regional Development Planning Board of Pagar Alam City, totaling 41 respondents. Tests in this study used multiple linear regression analysis with the tools of the SPSS (Special Package and Service Solution) version 26 program. The results of the study show that Leadership Style, Work Facilities, Use of Information Technology, and Allowances have proven to have a significant effect on Employee Work Motivation at the Regional Development Planning Agency of Pagar Alam City, both partially and simultaneously.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu langkah utama sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan atau motivasi yang kuat kepada para pegawai.

Sumber daya manusia selain menjadi obyek juga menjadi subyek dalam tujuan pembangunan. Maka dari itu diharuskan mempunyai kualitas yang memadai guna mendukung keberhasilan pembangunan nasional, upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan titik sentral dari proses pembangunan nasional masa kini dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaannya serta motivasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, guna membentuk sumber daya manusia yang baik dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci didalam suatu instansi pemerintahan, faktor gaya kepemimpinanlah yang akan memberikan warna dan membawa suatu instansi pemerintahan mencapai visi melalui misi-misinya. Gaya kepemimpinan juga akan menjadi rujukan bagi seluruh pegawai bagaimana mereka harus berkarya. Setiap pemimpin mempunyai gaya

kepemimpinandalam memimpin bawahannya. Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam menganut gaya kepemimpinan transformasional.

kepemimpinan transformasional itu sendiri merupakan kepemimpinan yang dapat merangsang dan memberikan inspirasi kepada para pengikut dalam mencapai hasil yang luar biasa dan dapat mengembangkan kepemimpinan mereka sendiri. Pemimpin transformasional sebagai seseorang yang meningkatkan kesadaran bawahan tentang arti pentingnya pencapaian hasil yang bernilai dan strategi untuk mencapainya, mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, pengembangan kebutuhan bawahan ketingkat yang lebih tinggi baik dalam bidang pekerjaan maupun yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Seorang pemimpin transformasional mempengaruhi bawahannya dengan menciptakan emosi dan identitas yang kuat terhadap pemimpinnya, tetapi pemimpin tetap sebagai penilai yang memberikan koreksi saat pemimpin memotivasi bawahannya untuk menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional mempunyai empat karakteristik, yakni sebagai berikut.

Tabel 1 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

No	Kategori	Keterangan
1	Karismatik	Kekuatan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pimpinan karena dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang benar sehingga bawahan tanpa disadari akan bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.
2	Inspirasional	Merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas dan menyampaikan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.
3	Stimulasi Intelektual	Mampu merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap permasalahan-permasalahan yang ada.
4	Perhatian secara individu	Pimpinan akan sangat memahami perbedaan pribadi masing-masing bawahan sehingga dapat melakukan pendekatan-pendekatan personal dalam menyelesaikan permasalahan bawahan melalui bentuk perhatian yang berupa monitoring, tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan.

Sumber : Howell & Hall-Marendra (1999 : 395)

Tabel karakteristik kepemimpinan transformasional di atas menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi pegawai serta memberikan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang baik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam memiliki tanggung jawab dan peran yang besar dalam pekerjaannya, yakni dalam bidang perencanaan pembangunan daerah. Oleh karena itu haruslah memiliki pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Semakin baik dan indah lingkungan kerja maka, semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut data yang didapat dari staf bagian umum pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam, fasilitas kerja pada kantor ini masih belum kondusif dikarenakan ada beberapa masalah yang terjadi seperti rusaknya fasilitas dan peralatan kantor.

Tabel 2. Data Fasilitas Kerja Bappeda Kota Pagar Alam

No	Jenis Perlengkapan	Jumlah (Unit)	Keterangan
1	Air Conditioner (AC)	8	1 Rusak Berat
2	Komputer	21	1 Rusak Sementara
3	Laptop	4	Baik
4	Printer	10	1 Rusak Berat
5	Meja	45	6 Rusak Berat
6	Kursi	60	11 Rusak Berat
7	Lampu	17	1 Rusak Ringan
8	Motor	25	6 Rusak Sementara
9	Mobil	4	Baik
10	Kamar mandi	6	1 Rusak Ringan

Sumber : Bappeda Kota Pagar Alam 2023

Pada Tabel 2 ditunjukkan bahwa keadaan fasilitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam banyak terjadi kerusakan, terutama untuk perlengkapan meja dan kursi yang dimana paling banyak didapati kerusakan berat. Permasalahan seperti ini akan mengganggu kenyamanan dan keamanan. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi serta semangat kerja. Di jaman globalisasi dan digital seperti sekarang ini dimana semua hal yang berkaitan dengan informasi bisa didapat dengan relatif mudah yang tentu saja membawa pengaruh atau dampak yang cukup besar bagi suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mempertahankan eksistensi sebuah organisasi, maka langkah yang perlu diambil oleh organisasi adalah memperkokoh hubungan internal organisasi itu sendiri. Salah satu bidang pada organisasi yang sangat penting adalah sumber daya manusia, dimana hampir semua kegiatan di suatu perusahaan diprakarsai dan dijalankan oleh manusia yang merupakan anggota dari suatu organisasi. Organisasi yang mampu bersaing di jaman globalisasi dan digital seperti ini, salah satu faktornya adalah organisasi dengan sumber daya manusia yang potensial yaitu mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik, mulai dari pimpinan sampai karyawan atau dari atasan sampai bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah dirumuskan.

Namun di sini kita ingin melihat pengaruh dari teknologi informasi pada suatu organisasi dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Teknologi informasi sendiri adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi, dan alat pengelolaan informasi. Teknologi informasi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara lebih efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal. Teknologi digital kini merupakan bagian yang integral dari sumber daya organisasi dan dapat digunakan dalam pengelolaan bisnis sehari-hari. Setiap aktivitas bisnis organisasi seperti perancangan layanan, pemantauan pengiriman produk dan arus kas, evaluasi karyawan, serta pembuatan iklan terkait dengan sistem informasi. Teknologi informasi berfungsi untuk memperoleh dan menyimpan informasi yang akan diputuskan oleh pembuat keputusan manajemen dan orang lain untuk membuat produk atau mengirimkan jasa kepada pelanggan. Pada prinsipnya penerapan teknologi informasi di sebuah organisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, tidak harus selalu memakai teknologi terbaru selama kebutuhan organisasi terhadap teknologi informasi yang telah ada sudah terpenuhi, namun jika dibutuhkan organisasi harus mempertimbangkan untuk menerapkan teknologi informasi terbaru. Hal tersebut perlu dipertimbangkan karena penerapan teknologi informasi juga berguna untuk menurunkan biaya produksi dan membantu organisasi menjadi yang kompetitif dalam persaingan. Uraian tentang teknologi informasi itulah yang kemudian meningkatkan motivasi para pegawai dalam bekerja.

Tabel 3. Jenis Teknologi Informasi Bappeda Kota Pagar Alam

No	Jenis Teknologi	Jumlah
1	Komputer	21
2	Finger Print	1
3	Telepon dan Faximile	2
4	Website	1
5	Door Lock System	1
Jumlah		26

Sumber : Bappeda Kota Pagar Alam 2023

Berdasarkan tabel 3. di atas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam memiliki beberapa perangkat teknologi informasi yang memudahkan pengolahan data maupun keluar masuknya informasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. Dengan adanya perangkat teknologi informasi tersebut serta mudahnya akses akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pemberian tunjangan sangat dibutuhkan karena dapat memberikan suatu kepuasan pribadi bagi para pegawai. Melalui perolehan balas jasa yang tinggi maka akan tinggi pula semangat kerja pegawai tersebut, sehingga semangat kerja didasarkan atas kesadaran dan loyalitas bukan berdasarkan atas paksaan dari atasan. Tunjangan juga dapat diartikan sebagai rangsangan dari organisasi kepada pegawainya dalam memberikan motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

Tabel 4. Tunjangan Pada Bappeda Kota Pagar Alam

No	Jenis Insentif	Waktu Pemberian
1	Tunjangan Suami/Istri	Tiap Bulan
2	Tunjangan Anak	Tiap Bulan
3	Tunjangan Umum	Tiap Bulan
4	Tunjangan Jabatan Struktural	Tiap Bulan
5	Tunjangan Jabatan Fungsional	Tiap Bulan
6	Tunjangan Beras	Tiap Bulan
7	Tunjangan Kinerja	Tiap Bulan
8	Tunjangan Pendidikan Anak	Tiap Tanggal 1 Juli
9	Tunjangan Hari Raya	Satu Tahun Sekali

Sumber : Bappeda Kota Pagar Alam 2023

Dengan macam tunjangan tersebut di atas dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. Dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawai maka secara langsung mereka akan meningkatkan motivasi kerjanya.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Robbins (2016:127) bahwa “Pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin”. Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sutrisno (2017:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Berikut ini dimensi dan indikator kepemimpinan dalam organisasi, Kartono (2016:34) yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan karismatik dengan indikator :
 - a. Kematangan spiritual, sosial dan fisik
 - b. Menunjukkan keteladanan
 - c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
 - d. Memiliki kejujuran
 - e. Mempunyai keterampilan berkomunikasi
2. Kepemimpinan efektif dengan indikator :
 - a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
 - b. Disiplin
 - c. Mempunyai banyak relasi
3. Tanggung jawab pemimpin dengan indikator
 - a. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan

Pelatihan Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2014:198) fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan. Menurut Husnan dalam Pangarso, (2016) Fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kebutuhan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang ada didalamnya. Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Barry (2012:67) fasilitas kerja merupakan suatu sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk mempermudah dan mendukung jalan nada perusahaan yang bertujuan mencapai apa yang telah ditetapkan oleh pimpinan/pemegang kendali.

Menurut Vonny (2016:408) indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sesuai Kebutuhan

2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap
3. Mudah Digunakan
4. Mempercepat Proses Kerja

Kepribadian Teknologi Informasi

Menurut David L. Goetch (Simarmata, 2016:2) mendefinisikan teknologi dapat dipahami sebagai upaya untuk mendapatkan suatu “ produk atau jasa” yang dilakukan oleh manusia dengan memanfaatkan peralatan (tools), proses dan sumber daya (resources). Menurut Mc Keown (Suyanto, 2015:10) mendefinisikan teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya.

Menurut Martin, dkk dalam (Suyanto, 2015:10) mendefinisikan teknologi informasi merupakan kombinasi teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) untuk mengolah dan menyimpan informasi dengan teknologi komunikasi untuk melakukan transmisi informasi. Menurut Kamus Oxford (2003:13) mendefinisikan teknologi informasi adalah studi atau penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja.

Menurut Sabihaini (2016:5) indikator pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor sosial (Social Factors)
2. Perasaan (Affect)
3. Kesesuaian tugas (Job Fit)
4. Konsekuensi jangka panjang
5. Kondisi yang memfasilitasi

Tunjangan

Menurut Abdurrahma Fathoni (2019:294) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Menurut Gaol (2014:310), “Tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang di terima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Tunjangan meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, pensiun, cuti yang di bayar, dan fasilitas penitipan anak. Sedangkan menurut Wibowo (2014:290), “Tunjangan merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya”.

Menurut Mangkunegara (2018:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan tunjangan yaitu:

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama antara organisasi dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

Motivasi

Menurut Robbins (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Karyoto (2016:110) Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam yang berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, observasi, serta wawancara. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.568	4.747		3.912	.000
GAYA_KEPEMIMPINAN	.411	.131	.393	3.152	.003
FASILITAS_KERJA	.304	.123	.354	2.464	.019
PENGUNAAN_TEKNOLOGI	.242	.107	.219	2.273	.029
TUNJANGAN	.484	.083	.685	5.854	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $Y = 18.568 + 0.411 (X_1) + 0.304 (X_2) + 0.242 (X_3) + 0.484 (X_4) + e$. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji t mendapatkan hasil sebagai berikut : variabel Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Penggunaan Teknologi, dan Tunjangan mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai secara parsial

Tabel 2. Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.224	4	68.306	27.104	.000 ^b
	Residual	90.727	36	2.520		
	Total	363.951	40			

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas probabilitas $0,000 < 0,05$. Yang berarti variabel – variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel terikat (Y),

Tabel 3. Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.723	1.58751

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, PENGUNAAN_TEKNOLOGI, GAYA_KEPEMIMPINAN, FASILITAS_KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil R Square sebesar 0,751, hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y) sebesar 75,1% sedangkan sisanya 24,9% dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,411. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ndaru Prasastono tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Taryaman (2016:7) dan Sutrisno (2017:213) tentang gaya kepemimpinan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,304. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ika Fuzi Anggrainy tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh”. Kemudian penelitian terdahulu oleh Ach Santoso tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (pada Karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada kenjeran Surabaya)”. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moenir (2014:198) dan Barry (2012:67) tentang Fasilitas Kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,242. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Novianti Anggraini tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak)”. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mc Keown (Suyanto, 2015:10) dan menurut kamus Oxford (2003:13) tentang Teknologi Informasi

Pengaruh Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh Tunjangan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,484. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ika Fuzi Anggrainy tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh”. Kemudian penelitian terdahulu oleh Ndaru Prasastono tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Penelitian ini sesuai dengan teori menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2018:442) tentang Tunjangan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Tunjangan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja hal tersebut dibuktikan dengan nilai F sebesar 27.104 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan besaran pengaruhnya dapat kita lihat melalui koefisien determinasi yakni sebesar 0.751 atau 75,1% sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2017) dan Hasibuan (Karyoto, 2016:110) tentang Motivasi Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.
2. Fasilitas Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.
3. Penggunaan Teknologi Informasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam namun memiliki pengaruh yang paling rendah dalam penelitian ini.
4. Tunjangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam serta memiliki pengaruh yang paling besar dalam penelitian ini.
5. Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Tunjangan terbukti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.

Saran

1. Dalam penelitian ini tunjangan memiliki pengaruh paling tinggi. Tunjangan merupakan salah satu variabel yang dapat memotivasi pegawai dalam bersikap disiplin serta meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu penulis menyarankan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam untuk mengoptimalkan pemberian tunjangan tersebut. Tunjangan haruslah diberikan secara

proporsional sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu disarankan kepada pimpinan untuk dapat memberikan tambahan penghasilan lain secara kreatif dan inovatif.

2. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling tinggi setelah tunjangan. Maka dari itu penulis menyarankan kepada para pimpinan, terutama pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam untuk dapat bersikap lebih bijak serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam upaya mendekatkan diri kepada para pegawai, agar dapat memotivasi pegawai secara lebih personal dan signifikan.
3. Penggunaan teknologi Informasi memiliki pengaruh yang paling rendah dalam penelitian ini. Maka dari itu penulis menyarankan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam untuk mendorong para pegawainya menggunakan teknologi. Tunjukkan keunggulan dan kemudahan dalam menggunakan teknologi. Biasakan penggunaan teknologi dalam setiap kegiatan serta berikan pelatihan berkaitan dengan teknologi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2013, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bawono Anton, 2006, Multi Variate Analisis dengan SPSS, STAIN Salatiga Press, Salatiga.
- Ghozali Imam, 2015, Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris, BP Undip
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Askara Jakarta.
- Henry Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Kaswan, 2014, Career development : (Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan), Alfabeta, Bandung.
- Kusumastuti, 2015, Hubungan Masyarakat, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan.
- Margono, 2017, Metodologi Penelitian Pendidikan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2012, Human Resource Management, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mudrajad, Kuncoro, 2005, Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif, Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006, Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- P. Siagian, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sudarmanto, 2015, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sumadi Suryabrata, 2013, Metodologi Penelitian, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2010, Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.