

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPENSASI, PROMOSI DAN KONFLIK DALAM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KARANGANYAR

**Nurini Retno Hartati
Tri Gunarsih**

Abstract

The Purpose of this research is to analyze the influence of education, compensation, promotion, and conflict in organization at the duty of education and culture Karanganyar Regency.

The Respondent in this research is officer in area the duty of education and culture Karanganyar Regency. The number of respondents are 95 by using census method by implementing all populations to become sample. Data is estimated by using method Ordinary Least Square (OLS).

The Result of research proves that education variable, compensation, promotion and conflict of organization influence the significance of work's motivation. The Accuracy of test result of shows coefficient of determination value that is less good, however F value shows a real value significant (strong significance). The result of assumption classic Test shows that distribution of data is normal and doesn't show otokorelation symptom, heterokedastisity, and multikolinearity.

Keyword: education, compensation, promotion, conflict, motivation

A. PENDAHULUAN

Perubahan paradigma sistem pemerintahan mulai terasa sejak berlakunya Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, menyusul Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 Pemerintah Pusat diharuskan menekankan arti penting otonomi daerah yaitu bahwa otonomi daerah adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan daerah menurut prakarsa daerah itu sendiri berda-sarkan aspirasi masyarakat. Kewenangan daerah tersebut mencakup seluruh bidang pemerintahan, kecuali kewenangan politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradil-an, moneter dan fiskal, agama, serta kewe-nangan bidang lain.

Reformasi sistem pemerintahan di daerah pada hakekatnya telah bergulir ketika Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di daerah diganti dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, kemudian diganti dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Undang Undang yang baru tersebut tampak jelas bahwa peran pemerintah daerah semakin meningkat. Pemerintah daerah dan masyarakat di daerah semakin luas memiliki kewenangan untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri berdasarkan kemampuan sendiri.

Pemberian kewenangan yang luas kepada Pemerintah daerah tersebut tentunya akan membawa konsekuensi tertentu bagi daerah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Di antara konsekuensi ini adalah daerah harus mampu membiayai semua kegiatan pemerintah dan pembang-unan yang menjadi kewenangannya. Sejalan dengan hal tersebut, Koswara (2005:5) menyatakan bahwa daerah otonomi harus memiliki kewenangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan sendiri.

Dalam rangka peningkatan dan pemberdayaan potensi daerah diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal yang harus dipersiapkan sedini mungkin melalui jalur pendidikan. Dengan jenjang pendidik-an formal yang terencana dan kemas kurikulum yang selalu disempurnakan bertujuan untuk mencetak generasi yang memiliki kesiapan mental, ketrampilan, kemampuan intelegensi dan kemampuan lain yang diharapkan mampu menghadapi tantangan dalam persaingan global.

Sementara itu penyelenggara pemerintahan yang memiliki kualitas dan motivasi kerja diharapkan dapat memberikan pela-yanan yang semakin baik dan efektif. Motivasi menurut Jack (dalam Notoatmojo, 2003): *“From a managerial perspective, motivasi refers to any conscious attempt to influence behavior to ward the*

accomplish-ment of organizational goals. (Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi).

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek non fisik yang meliputi: kemampuan bekerja, berpikir, dan ketrampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada dua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas kemampuan non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan.

Motivasi seseorang untuk bekerja pada hakekatnya ditentukan oleh kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan dan keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi. Bentuk-bentuk yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu meliputi: kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebijakan. (Siswanto, 1987: 82).

Menurut Siagian (1983:39), seseorang melakukan sesuatu kegiatan karena tuntutan kebutuhan yang sifatnya non material antara lain: promosi dan perkembangan bersama organisasi, kondisi kerja yang baik, perasaan diikutsertakan, cara pendisiplinan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, kesetiaan para pemimpin kepada bawahan, pengertian yang simpatik terhadap masalah pribadi pegawai, keamanan bekerja, tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Penelitian berkaitan dengan promosi, konflik dan motivasi pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kurniawan (2005) telah meneliti pengaruh iklim organisasi, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air mancur. Kesimpulan yang diperoleh menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi, pendidikan, pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, baik secara individual maupun bersama-sama.

Luciana (2005) telah meneliti pengaruh upah, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan plastik Bintang Fajar Surakarta. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel upah, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan Plastik Bintang Fajar

Surakarta, baik secara individual maupun bersama-sama.

Kondisi kerja yang baik dan rasa aman dapat tercapai apabila dalam organisasi tersebut terhindar dari konflik baik konflik antar pribadi maupun antar kelompok dalam organisasi tersebut. Konflik dapat pula terjadi antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya, antara pegawai bagian yang satu dengan pegawai bagian lainnya, perbedaan-perbedaan pandangan dalam suatu kantor ini dapat menyebabkan timbulnya konflik. Demikian halnya yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar merupakan pusat administrasi dan pelayanan masyarakat khususnya di bidang pendidikan. Kantor tersebut memiliki pegawai cukup banyak dengan latar belakang pendidikan, kompetensi, dan promosi jabatan yang berbeda, banyaknya pegawai tentunya tidak lepas dari perbedaan pendapat yang meningkat menjadi konflik, yang mana hal tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Permasalahan terkait dengan motivasi kerja yang terlihat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar antara lain masih ditemuinya pegawai yang lamban dalam melaksanakan pekerjaan, mangkir pada saat jam kerja dan adanya beberapa konflik antar pegawai dalam pelaksanaan tugas yang disebabkan ketidakmerataannya pekerjaan. Dari sini perlu kiranya untuk diketahui pengaruh pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik dalam organisasi terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

B. METODOLOGI

1. Variabel Penelitian

Variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) adalah motivasi kerja pegawai. Variabel ini diberi notasi Y. Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari : pendidikan, kompensasi, promosi, dan konflik dalam organisasi. Masing-masing diberi notasi: X₁, X₂, X₃ dan X₄.

2. Populasi dan Sampel

Populasi di sini adalah keseluruhan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 95 orang. Mengingat populasi relatif sedikit maka untuk memperoleh data yang valid, besarnya sampel ditentukan sama dengan jumlah populasi

yaitu sejumlah 95 orang baik pegawai pria maupun wanita. Seperti pendapat Arikunto (1998: 46), "Oleh karena subyeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka penentuan sampel dengan memberlakukan semua populasi menjadi sampel adalah dengan metode sensus".

3. Sumber Data

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diambil langsung dari sumbernya dengan menggunakan kuesioner. Data primer adalah data yang dihasilkan dari jawaban angket yang masih berupa data asli yang diperoleh dari responden selanjutnya diperkuat dengan wawancara untuk menggali data lainnya yang dapat mendukung penelitian ini, jawaban dari angket penelitian diisi oleh semua pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar yang dijadikan obyek dalam penelitian.

Data sekunder didapat dari data yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan hasil dari penelian langsung, melainkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh pihak lain. Data sekunder atau data penunjang di sini bersumber dari informasi yang berasal dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

4. Instrumen Penelitian

- a) Kuesioner, untuk memperoleh data guna menguji hipotesis dan model kajian. Kuesioner dimaksud bersifat tertutup dimana pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga jawaban dibatasi dalam beberapa alternatif saja atau memilih pada satu jawaban saja (Nazir, 1988: 64). Sedangkan skala ukur disusun menggunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR) dengan alternatif 5 pilihan jawaban. Jawaban: sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, tidak begitu setuju diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.
- b) Studi dokumentasi dan kepustakaan, untuk memperoleh informasi mengenai hasil kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi dan data tertulis lainnya yang terkait.

5. Pengujian Instrumen

a) Uji Validitas

Validitas instrumen diuji dengan cara membuat korelasi antara skor setiap item dengan skor total item. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila koefisien korelasi tersebut lebih besar atau sama dengan koefisien korelasi tabel. Apabila koefisien dimaksud lebih kecil dari koefisien korelasi tabel maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner disebut reliabel (handal) jika jawaban-jawaban responden konsisten. Reliabilitas diuji dengan cara mengulang pertanyaan yang mirip pada nomor-nomor berikutnya, atau dengan jalan melihat konsistensinya (diukur dengan korelasi) dengan pertanyaan lain.

6. Metode Analisis Data

a) Analisa Regresi Linear Berganda

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + \epsilon_i$$

Keterangan:

Y	: Motivasi kerja
X ₁	: Pendidikan
X ₂	: Kompensasi
X ₃	: Promosi
X ₄	: Konflik dalam organisasi
B ₀	: Parameter konstanta
B ₁ , B ₂ , B ₃ , B ₄	: Parameter penduga
ϵ_i	: Faktor error/disturbance

b) Uji Ketepatan Parameter Penduga (*estimate*)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pertanyaan hipotesis benar. (Setiaji, 2004: 13). Uji statistik t menunjukkan apakah ada pengaruh signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

$$t_{hitung} = \frac{B_i}{Se(B_i)}$$

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.

c) Uji Ketepatan Model

c.1) Uji F

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Kuncoro

(2001:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

c.2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Setiaji (2004: 20) koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat.

d) Uji Asumsi Klasik

d.1) Otokorelasi

Otokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Dengan kata lain, masalah ini sering kali ditemukan pada data runtut waktu. Hal ini disebabkan karena “gangguan” pada seorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada data kerat silang (*cross section*), masalah otokorelasi relatif jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya otokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (DW test).

d.2) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana sebaran atau varian faktor pengganggu tidak konstan sepanjang observasi. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji LM (*Lagrange Multiplier*). Dengan metode tersebut,

$R^2 \times N$ dibandingkan dengan tabel *Chi Square* pada derajat bebas 1 dan alpha 1 persen. Jika $R^2 \times N$ lebih besar dari *Chi Square* tabel maka standar error mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika $R^2 \times N$ lebih kecil dari *Chi Square* tabel maka standar error (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

d.3) Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan sempurna atau mendekati sempurna antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Akibatnya kesalahan standar penaksir semakin besar dan probabilitas untuk menerima hipotesis yang salah menjadi semakin besar (Gujarati, 1995:163). Uji multikolinieritas dilakukan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Gujarati, 1995:338). Jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas tinggi antara agresor (variabel independen) dengan regresor yang lain.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen

a) Uji Validitas

Koefisien korelasi tabel (r tabel) sebesar 0,300. Koefisien ini menjadi batas validitas setiap butir pertanyaan. Butir dengan koefisien korelasi hitung (r hitung) lebih besar atau samadengan 0,300 dinyatakan valid dan jika lebih kecil dinyatakan tidak valid. Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh hasil bahwa butir-butir yang digunakan sebagai instrumen variabel memiliki status valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

Pendidikan (X_1)			Kompensasi (X_2)			Promosi (X_3)		
Nomor Butir	r Hitung	Status	Nomor Butir	r Hitung	Status	Nomor Butir	r Hitung	Status
1	0,425	valid	1	0,462	Valid	1	0,322	valid
2	0,582	valid	2	0,480	Valid	2	0,444	valid
3	0,445	valid	3	0,578	Valid	3	0,634	valid
4	0,480	valid	4	0,595	Valid	4	0,666	valid
5	0,500	valid	5	0,439	Valid	5	0,637	valid
6	0,432	valid				6	0,616	valid
						7	0,465	valid

Lanjutan Tabel 1

Konflik dalam organisasi (X ₄)			Motivasi (Y)		
Nomor Butir	r Hitung	Status	Nomor Butir	r Hitung	Status
1	0,428	valid	1	0,566	Valid
2	0,589	valid	2	0,707	Valid
3	0,544	valid	3	0,406	Valid
4	0,568	valid	4	0,605	Valid
5	0,539	valid	5	0,622	Valid
			6	0,538	Valid
			7	0,661	Valid
			8	0,434	Valid
			9	0,609	Valid
			10	0,651	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2005).

b) Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini dilakukan dengan data *one shot* atau pengukuran sekali saja. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien α lebih besar atau samadengan 0,60 (Setiaji, 2004, 67). Pengolahan data memberikan hasil bahwa instrumen yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel memiliki status reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien	
	Alpha	Status
Pendidikan (X1)	0,6251	reliabel
Kompensasi (X2)	0,6622	reliabel
Promosi (X3)	0,6693	reliabel
Konflik (X4)	0,7181	reliabel
Motivasi kerja (Y)	0,6899	reliabel

Sumber: Data Primer (diolah 2005)

2. Deskripsi Data

Tabel 3
Skor Item Pada Setiap Variabel

Variabel	Minimum	Maksimum	Jumlah	Rata-rata
Pendidikan (X1)	3,00	4,33	347,00	3,6526
Kompensasi (X2)	3,00	4,60	355,20	3,7389
Promosi (X3)	2,43	4,43	329,70	3,4705
Konflik (X4)	2,60	5,00	334,60	3,5221
Motivasi kerja (Y)	3,10	4,20	340,90	3,5884

Sumber: Data Primer (diolah 2005)

Skor rata-rata variabel pendidikan sebesar 3,6526 dengan range 3,00 sampaidengan 4,33. Jumlah skor yang didapat merupakan 73,05% dari skor ideal, berada pada kategori tinggi. Berarti tingkat pendidikan pegawai relatif tinggi.

Skor rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,7389 dengan range 3,00 sampaidengan 4,60. Jumlah skor yang didapat merupakan 74,78% dari jumlah skor ideal. Jumlah skor variabel ini

berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti faktor-faktor kompensasi yang meliputi; gaji pegawai, tunjangan keluarga, dan pendapatan lainnya tergolong tinggi.

Skor rata-rata variabel promosi sebesar 3,4705 dengan range 2,43 sampaidengan 4,43. Jumlah skor yang didapat merupakan 69,41% dari skor ideal, berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti penghargaan terhadap promosi,

pegawai yang meliputi tanggung jawab pegawai, bagaimana organisasi memberikan prioritas promosi, keterbukaan informasi yang berkaitan dengan promosi, dan kesempatan untuk dipromosikan tergolong tinggi.

Skor rata-rata variabel konflik dalam organisasi sebesar 3,8845 dengan range 2,60 sampai dengan 5,00. Jumlah skor yang didapat merupakan 70,44% dari skor ideal, berada pada kategori rendah. Hal ini berarti konflik dalam organisasi pegawai yang meliputi hubungan konflik antar personil, konflik pegawai dengan atasan, atasan dengan bawahan dan konflik antar bagian dalam organisasi tergolong rendah.

Skor rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,5884 dengan range 3,10 sampai dengan 4,20. Jumlah skor yang didapat merupakan 71,77% dari skor ideal, berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai yang meliputi suasana kerja, prestasi yang dicapai dan kemampuan menyelesaikan tugas, tergolong tinggi.

3. Analisis Data

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Konstanta, $B_0 = 23,223$ menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan, kompensasi, promosi, dan konflik dalam organisasi dianggap tetap dan bernilai nol, maka motivasi kerja adalah sebesar 23,223.

Koefisien regresi variabel pendidikan, $B_1 = 0,323$ yang berarti pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi variabel kompensasi, $B_2 = 0,319$ berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi variabel promosi, $B_3 = 0,241$ berarti promosi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan koefisien regresi variabel konflik dalam organisasi, $B_4 = -0,540$ berarti konflik dalam organisasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel dependen : Motivasi kerja (Y)			
Koefisien			
Variabel Independen	Regresi (Bi)	t-ratio	Sig
Pendidikan (X1)	0,323	2,328	0,022
Kompensasi (X2)	0,319	2,041	0,044
Promosi (X3)	0,241	2,441	0,017
Konflik (X4)	-0,540	-3,391	0,001
Konstanta	23,223		
Koefisien Determinasi (R^2) = 0,219			
Durbin Watson Statistik = 1.880			

Sumber : Data primer, diolah (2005).

Persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 23,223 + 0,323 X_1 + 0,319 X_2 + 0,241 X_3 - 0,540 X_4$$

b) Uji Ketepatan Parameter Penduga (*estimate*)

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik terhadap motivasi kerja dilakukan uji t terhadap koefisien regresi (B_i). Hipotesa nihil dan alternatifnya dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : B_i = 0$; secara parsial pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

$H_a : B_i \neq 0$; secara parsial pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik

berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Koefisien t tabel dengan taraf signifikansi $\alpha=5\%$ dan derajat kebebasan (df), $N = 95$ adalah 1,660. Karena t-hitung variabel pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik masing-masing lebih besar dari nilai t-tabel = 1,660 maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Berarti secara parsial pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik berpengaruh terhadap motivasi kerja.

c) Uji Ketepatan Model

c.1) Uji F

Koefisien F hitung semua variabel bebas sebesar 6,295 signifikan pada $\alpha = 1\%$. Berarti memutuskan bahwa secara serentak pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik berpengaruh terhadap motivasi kerja.

c.2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sebesar 0,219 menunjukkan bahwa 21, 9% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh variabel pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik dalam organisasi. Sedangkan 78,1% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan model.

d) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik analisis regresi dilakukan untuk mendapatkan model regresi yang baik dan benar-benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bias sesuai dengan kaidah *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)*. *Best* artinya yang terbaik, dalam arti garis regresi merupakan estimasi atau ramalan yang baik dari suatu sebaran data (Setiaji, 2004, 23).

d.1) Otokorelasi

Pada derajat kepercayaan $\alpha=5\%$, $N = 95$ dan variabel penjelas 4, diperoleh $dl = 1,58$ dan $du = 1,75$. Koefisien Durbin-Watson = 1,880 lebih besar dari batas atas koefisien otokorelasi sama dengan nol. Artinya tidak ada otokorelasi positif.

d.2) Heteroskedastisitas

Koefisien *Chi Square* tabel pada derajat kebebasan 1 dan $\alpha=1\%$ adalah 129,970. $R^2 \times N = 0,219 \times 95 = 20,805$ lebih kecil dari *Chi Square* tabel sehingga diputuskan bahwa standart *error* (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

d.3) Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan di mana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linear dari variabel independen lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya *multikolinieritas* adalah dengan melakukan regresi antar variabel penjelas, jika signifikan berarti terdapat *multikolinieritas*.

Untuk menguji multikolinieritas digunakan vasilitas yang disediakan SPSS yaitu dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel. Jika nilai VIF lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang serius antara variabel independen dalam model. Dengan melihat nilai

VIF dalam model regresi dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tidak mengandung adanya gejala multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF yang lebih rendah dari 10 (Setiaji, 2004: 76).

Pengaruh pendidikan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja memberikan arti bahwa kesesuaian antara pendidikan formal, kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan, tergolong tinggi, dengan pendidikan yang tinggi seorang pegawai semakin memiliki tingkat kecerdasan dan ilmu pengetahuan yang luas, sehingga mereka semakin menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawabnya. Dengan semakin tinggi pendidikan seorang pegawai mereka akan semakin meningkat ketrampilan dan kecerdasannya sehingga mereka lebih percaya diri dan semakin dapat mengendalikan diri, yang pada akhirnya akan dapat menyadarkan pada seorang pegawai arti pentingnya melakukan suatu pekerjaan.

Tabel 5
Varian Inflation Factor (VIF)
Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF
Pendidikan (X1)	1,511
Kompensasi (X2)	1,447
Promosi (X3)	1,623
Konflik (X4)	1,800

Sumber: Data primer, diolah (2005)

Seperti pendapat Notoatmodjo (2003) bahwa tujuan akhir dari pendidikan adalah “perubahan tingkah laku yang diharapkan”. Dengan pendidikan yang tinggi tentunya perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik akan terlihat lebih nyata. Perubahan tingkah laku dalam melakukan suatu pekerjaan ditunjukkan pada motivasi seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sumbangan variabel pendidikan terhadap motivasi kerja berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,323 maupun rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel pendidikan menunjukkan bahwa kondisi yang ada masih perlu terus ditingkatkan. Signifikansi pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja pegawai tersebut kiranya sangat perlu mendapatkan perhatian yang baik dan sungguh-sungguh.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai memberikan arti bahwa kesesuaian antara pendapatan baik dari gaji yang telah ditetapkan

oleh pemerintah maupun pendapatan-pendapatan lainnya seperti uang lembur, honorarium, biaya transport dan bonus, tunjangan-tunjangan serta pendapat-an-pendapatan lainnya yang diterima oleh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar secara nyata memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Namun jika dilihat berdasarkan nilai koefisien determinasi maupun rata-rata skor jawaban responden tentang kompensasi menunjukkan bahwa kondisi yang ada masih perlu terus ditingkatkan.

Signifikansi pengaruh tersebut kiranya sangat perlu mendapatkan perhatian yang baik dan sungguh-sungguh. *internal customer* tidak terpuaskan. Pemberian kompensasi tersebut dapat dijadikan rangsangan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Pengaruh promosi, terhadap motivasi pegawai yang positif dan signifikan memberikan arti bahwa kesesuaian penempatan jabatan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar yang telah diatur dalam Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada.

Disamping itu promosi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dilaksanakan dengan didasarkan pada prestasi kerja. Promosi yang didasarkan ada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya. Promosi yang didasarkan pada penilaian obyektif pegawai akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih rajin, lebih disiplin dan lebih baik.

Pengaruh konflik dalam organisasi yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja memberikan arti bahwa ketidak harmonisan hubungan antar pegawai, pegawai kepada atasan, atasan terhadap bawahan, dan hubungan pegawai bagian satu dengan bagian lain, dapat menurunkan motivasi pegawai. Suasana kerja yang menyenangkan secara psikis dapat menimbulkan kegairahan kerja pegawai.

Terkait dengan variabel konflik dalam organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, memang secara khusus tidak pernah menjadi berkepanjangan, namun konflik-konflik kecil dan perbedaan pendapat tentunya akan selalu muncul, signifikansi pengaruh konflik dalam organisasi

terhadap motivasi kerja pegawai tersebut kiranya sangat perlu mendapatkan perhatian yang baik dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu diperlu-kan suatu seni untuk mengolah konflik menjadi hal yang positif, dinas perlu mengadakan pertemuan-pertemuan, diskusi-diskusi secara transparan, agar permasalahan khususnya yang menyangkut perbedaan pendapat tidak menjadi kasak-kusuk, namun dikemas dalam dialog terbuka. Dengan komunikasi yang terbuka di antara pimpinan dengan bawahan dan antar pegawai diharapkan dapat diketahui permasalahan sedini mungkin sehingga kemungkinan mencuatnya permasalahan pada skala yang lebih besar dapat dihindari. Dengan suasana keterbukaan, pegawai akan merasa tenang dilingkungan kerjanya, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik.

D.PENUTUP

Oleh karena faktor konflik dalam organisasi menduduki posisi paling kuat sedangkan pendidikan menduduki urutan ke dua dalam mempengaruhi motivasi pegawai maka penurunan motivasi yang bersumber dari konflik dalam organisasi harus dihindarkan. Untuk itu suasana harmonis dalam bekerja harus diciptakan sedemikian rupa sehingga pegawai merasa nyaman dan jiwanya terlindungi, rasa solidaritas antar teman, hubungan pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, hubungan antar teman sejawat, dan antar bagian lain perlu diciptakan suasana kekeluargaan.

Pimpinan sebagai pengambil keputusan-an perlu memberikan contoh dan secara transparan menyampaikan instruksi dalam bentuk pembinaan bersama. Media untuk berkomunikasi dalam bentuk pertemuan rutin perlu dikembangkan sehingga setiap permasalahan baik yang bersifat ketidak puasan pegawai maupun perbedaan pendapat segera dapat diketahui dan dicarikan jalan pemecahannya.

Demikian halnya dengan pendidikan, dorongan dari pimpinan agar pegawai meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi, kelonggaran-kelonggaran dan dispensasi serta perhatian terhadap pegawai yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan, perlu mendapatkan perhatian, sehingga dapat mendorong pegawai tersebut untuk bekerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 1998, *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Manajemen Penelitian*, PT, Rineka Cipta, Jakarta,
- _____, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- Budijono, 1991, *Ekonomi Makro*, BPFE, Jakarta
- Descler, Gary, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Indonesia, Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Edwin A, Locke & Associates, 2002, *Esensi Kepemimpinan (Empat Kunci untuk Kepemimpinan dengan penuh Keberhasilan)*, Penerbit Spektrum, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1993, *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis Jilid II*, Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno, *Statistik Jilid II*, Penerbit Yayasan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 1990, *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Belas, Yogyakarta: BPFE.
- Haryono, Sapta, 1999, *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 1985, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.
- Keenan, Kate, 1996, *Pedoman Manajemen Pemotivasian*, Diterjemahkan Dean Proby R, Yogyakarta: Utama Grafiti.
- Khasanah, Uswatun, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*, Yogyakarta, Harapan Utama, 2004.
- Kuncoro, Mudrajad, 2001, *Metode Kualitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi I, AMP YKPN, Yogyakarta.
- Koswara, E, 2000, *Menyongsong Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999*, Analisis CSIS No. 1 tahun XXIX/2000.
- Lako, Andreas, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Isu, Teori dan Solusi)*, Penerbit Asmara Books, Yogyakarta.
- Martinus T, Handoko, & R,A, Supriyono, 2000, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Nazir, M, 1988, *Metode Penelitian Ghalia Indonesia*, Jakarta
- Notoatmojo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2001, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Edisi Pertama, Jakarta: PT, Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research, Methods for Business, A Skill – Building Approach*, Third Edition, Singapore: Jonh Wiley & Sons. Inc.
- Setiaji, *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana UMS, Surakarta, 2004.
- Siagian, Sondang, P 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT, Rineka Cipta.

- Siswanto, Bejo, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar baru, Bandung
- Suhardi Sigit, 2000, *Teori Kepemimpinan dalam Manajemen*, Penerbit Armurita, Yogyakarta.
- Sudjana, Nana, 1987, *Metode pembelajaran*, Usaha Nasional, Surabaya
- Thoha, Miftah, 2001, *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, PT, Grafindo Persada, Jakarta.
- Triantoro Safaria, 2004, *Kepemimpinan*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wursanto, 1990, *Manajemen Personalia*, Kuala Cipta, Jakarta.