

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP PEMERINTAH KABUPATEN JENEPONTO

Arini Herawati As

Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomiz

Universitas Negeri Makassar

Email: Herawatiarini39@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kabupaten jeneponto. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 orang pegawai dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode Dokumentasi, Observasi dan angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan motivasi (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kabupaten jeneponto dengan tingkat hubungan yang kuat.

Kata Kunci : *Motivasi, Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of motivation on employee performance at the Environmental Service Office of Jeneponto Regency. The number of samples used was 36 employees using a saturated sample. Data collection was carried out using the documentation, observation and questionnaire methods. The data analysis technique used was simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that motivation (X) has a positive and significant effect on improving employee performance at the Environmental Service Office of the Jeneponto Regency with a strong level of relationship.

Keywords: Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat (*public service*) tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba modern, tetapi juga tergantung pada pegawai. Perlakuan Organisasi terhadap pegawai berbeda dengan perlakuan terhadap faktor produksi yang lain, karena pegawai memiliki karakteristik yang berbeda karena memiliki sifat-sifat seperti emosi, intelektualitas, dan religiusitas. Di sinilah tantangan bagi organisasi untuk mengatur berbagai macam kekhususan yang dimiliki pegawai.

Pada dasarnya pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama, sebagai sumber daya perlu dikembangkan dan dikelola secara maksimal. Kedua, sebagai manusia perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa aman dan bergairah dalam bekerja. Pegawai harus bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas pokoknya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai suatu organisasi, dinas daerah harus memperhatikan pegawai agar dapat bertanggung jawab, bersemangat, disiplin, terampil dan kreatif sesuai dengan apa yang diharapkan, untuk mampu sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisien. Kebijakan organisasi terhadap pegawai diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi dan bersifat jangka panjang, yang merupakan sub sistem dalam kerangka manajemen perusahaan. Maka pembinaan pegawai harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu dan pelaksana bagi jalannya program organisasi secara berkesinambungan dengan efektif, sebab

keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi juga ditentukan oleh bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang ada.

Kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan kesempatan, baik kemampuan atas dasar kecerdasan atau keterampilan. Motivasi merupakan kepatuhan seorang pegawai atas daya dorongan untuk melakukan suatu tindakan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi dengan berhasil guna dan berdaya guna (Flippo : 2002). Sehingga untuk memberikan dorongan kepada pegawai, dilakukan melalui kedisiplinan kerja yang dimanifestasikan sebagai ketaatan dan kepatuhan disiplin kerja, penerapan sanksi, ketegasan dan keteladanan pimpinan serta hubungan kemanusiaan yang harmonis, selanjutnya kebutuhan akan lingkungan kerja yang dimanifestasikan sebagai ruang gerak, suhu, penataan lingkungan dan kreatifitas dan berinovasi serta kebutuhan akan penghargaan diri yang menjadi keinginan yang cepat atas prestasi kerja, penghargaan dan pengakuan nyata dari prestasi seseorang.

Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi dibutuhkan motivasi pada karyawan/pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Motivasi adalah sesuatu yang dapat menumbuhkan semangat dalam mencapai

tujuan. Membangun motivasi dalam diri yaitu dengan menciptakan sensasi, mengembangkan tujuan, hampiri bayangan ketakutan, mulailah dengan rasa senang dan berlatih dengan keras. Motivasi juga dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan organisasi. Seperti yang diterapkan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi, dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995).

Melihat pentingnya motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja, idealnya setiap perusahaan atau organisasi menerapkan hal tersebut. Apabila hal tersebut di pindahkan bukan tidak mungkin pegawai dalam perusahaan tersebut memiliki kinerja yang kurang optimal bahkan memiliki kinerja yang tidak

berkualitas. Karena tidak ada lagi pendorong untuk mengabdikan diri pada pekerjaannya, yang akhirnya akan berdampak pada kelangsungan perusahaan tersebut. Jadi, untuk lebih meningkatkan kinerja seorang pegawai sebaiknya diberikan motivasi dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto adalah salah satu unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah dibidang lingkungan hidup. Dinas lingkungan hidup dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Selain itu tugas dinas lingkungan hidup membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang lingkungan hidup sehingga pentingnya pegawai dalam menjaga kinerjanya. Dengan ruang lingkup kerja kabupaten serta dukungan jumlah pegawai sebanyak 36 maka tanpa pemberian motivasi maka akan berdampak pada kinerja yang negatif. Dengan jumlah pegawai yang masih dianggap minim untuk melakukan pekerjaan sebesar kabupaten maka setiap pegawai perlu bekerja dengan sangat baik demi tercapainya tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, dari faktor motivasi yang diberikan kepada pegawai sebenarnya sudah sangat baik yakni pemberian gaji, bonus, sertasistem pemberian penghargaan sesuai dengan hasil kerjanya. Sedangkan dari aspek lingkungan kerja masih terlihat kurang baik dengan sarana dan prasarana yang seadanya. Dilokasi penelitian ini masih terbatat bangunan-bangunan tua atau rusak yang butuh untuk dorenoivasi. Kondisi ini membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Dilihat dari kondisi kehadiran pegawai, pada saat peneliti melakukan observasi sebanyak empat kali masih didapati beberapa meja kerja yang kosong,

masih belum maksimalnya kehadiran pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto. Meskipun persentase kehadiran setiap bulannya dan selain data absensi pegawai di beberapa target kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto masih belum mencapai target yang diharapkan. Berikut ini disajikan tabel tentang kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto.

Nama Kegiatan	Target	Realisasi
Pembuatan Embung Konservasi	2 Unit	-
Kerusakan Lingkungan yang tertangani	66,66 %	50 %
Luas Kawasan yang direhabilitasi	3 Kawasan	2 Kawasan
Persentase Sampah tertangani	79,73 %	82,11 %
Luas Rehab/Pemeliharaan Gedung Kantor	1.200 M ²	400 M ²

Sumber : *Lakip dan Rencana Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kab. Jeneponto tahun 2020*

Data menunjukkan bahwa dari 4 program kerja utama yang di targetkan pada tahun 2019 hanya ada 1 program kerja yang terealisasi dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah terkait kinerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto. Lingkungan kerja yang tidak memadai menjadi indikasi penyebab buruknya kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja ini merupakan dimensi Motivasi untuk pencapaian kinerja. Dari masalah ini menjadi menarik untuk diteliti. Untuk itu perlu dilakukan suatu riset terkait masalah motivasi dan kinerja pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Robbins dkk,

dalam Winardi (2007:1) merumuskan “motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Riniwati (2011:50), menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Berdasarkan pada judul penelitian yaitu, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Jeneponto. :

1. Motivasi (X)
2. Kinerja pegawai (Y)

Populasi dan Sampel

Karena populasi ini terbatas dan berukuran kurang dari 100, maka diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Sugiyono

(2001:61) mengemukakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan penyebaran angket.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitingan regresi sederhana dengan program SPSS maka hasil sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.893	5.643		2.108	.043
Motivasi	.585	.098	.716	5.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2020

Persamaan regresi linier tersebut adalah :
 $Y = 11,893 + 0,585 X$

- a. Nilai konstanta sebesar 11,893 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi maka kinerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 11,893.
- b. Nilai koefisiensi regresi X sebesar 0,585 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X (motivasi) akan meningkatkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,585.

H0 = Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto. Pengaruh ini memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan untuk memahami pentingnya pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Bahkan ketika mereka memahami pentingnya motivasi, mereka tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi karyawan. Tugas penting dari pimpinan adalah membangun antusiasme diantara karyawan untuk melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka. Oleh karena itu peran pemimpin dibutuhkan disini untuk membangkitkan minat dalam presentasi karyawan dalam pekerjaan mereka.

Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto sebenarnya berjalan dengan baik sesuai kinerja standar namun tidak adanya motivasi untuk bekerja dengan prestasi yang ditunjukkan dengan pernyataan nomor 6 Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan lebih cepat dari waktu yang diberikan. Ini mengindikasikan bahwa pegawai hanya bekerja sesuai standar saja, pegawai kurang termotivasi untuk mengejar kinerja yang lebih baik.

Hasil Penelitian ini mendapatkan bahwa dari beberapa dimensi motivasi khususnya yang berjalan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup bahwa Lingkungan Kerja merupakan dimensi Motivasi yang paling memberikan pengaruh terhadap Kinerja

Pegawainya. Hal tersebut ditunjukkan oleh pernyataan kuesioner motivasi dengan indeks tertinggi yaitu Kondisi lingkungan kerja yang nyaman membuat saya semangat untuk bekerja. Dari pernyataan ini pegawai mengharapkan sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga membuat mereka fokus untuk melaksanakan pekerjaan. Kondisi lapangan memang menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto masih kurang layak. Bahkan beberapa pembangunan dan renovasi yang berjalan dari tahun 2017 sampai saat ini belum mencapai setengah dari progres seharusnya. Kondisi tersebut membuat pegawai sangat membutuhkan sebuah lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai sangat mengharapkan agar Pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Jeneponto untuk segera menyelesaikan masalah lingkungan kerja ini.

Hasil Penelitian tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Buhler (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut : "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu;

1. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto.
3. Lingkungan kerja merupakan dimensi paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jeneponto.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini yaitu;

1. Pimpinan Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Jeneponto sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja agar kenyamanan pegawai dalam bekerja mendorong terciptanya kinerja yang baik.
2. Segera melakukan percepatan pembangunan serta renovasi kantor yang saat ini masih berjalan lambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2004, Manajemen Motivasi, Cetakan Kedua, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). Human resource management. (An Experimental Approach International Edition). Mc. Graw-Hill Inc.
- Buhler, Patricia. 2004. Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24. Jam. Terj. Jakarta: Prenada Media.
- Flippo, Edwin B. 2002. Personel Management (Manajemen Personalia),

- Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara. Handrianto, Prasetyo.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFEE.
- Maslow, Abraham. (2003). Motivasi dan Kepribadian. Jakarta: Midas Surya. Grafindo.
- Ravianto, J. (1986), Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta. Siup.
- Riniwati, MP. H. 2011. Mendongkrak Motivasi dengan Kinerja. UB Press.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soetriono dan Rita Hanafie. 2007. Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- _____, 2001, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan ketiga, Bandung : Alfabeta.
- _____,2016, Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Ke – 5, Alfabeta, Bandung.
- Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasii SPSS untuk SMART Riset. Bandung: Alfabeta.
- Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Winardi, 2007, Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana. Prenada Media Group.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali press.