

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS
PENGELOLAAN PASAR KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KABUPATEN BIREUEN**

Chairul Bariah^{*)}

^{*)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim

Abstract : *The purpose of this study is to determine the effect of work motivation on the performance of employees of the Office of Management of Market Hygiene and Gardening Bireuen District. This research uses quantitative research. The population in this study were employees of the Bireuen Market and Sanitation Market Management Agency, with a sample size of 42 employees. Data were collected by filling out the questionnaire, then the data was processed quantitatively. The results showed that the results partially (Test t) obtained t value for the motivation variable of 3.180 and t-table of 1.684 with a significance value of 0.003. Using the 0.05 significance level. So t-count is bigger than t-table ($3,180 > 1,684$) thus motivation variable positively influence to work performance officer of Office of Market Management of Hygiene And Gardening. Based on the results simultaneously (f test) it can be explained f-count value of 6.032, while the f-table at the level of significance of 5% or 0.05 is 4.08. This shows that f-arithmetic > f-table with a significance level of 0.003. From the results of this test it can be concluded that the variable of motivation has a positive effect on the performance of employees of the Office of Market Management of Hygiene and Gardening.*

Keywords: *Motivation, Work Achievement*

PENDAHULUAN

Motivasi sangat menentukan prestasi kerja pegawai, sehingga dalam menentukan prestasi kerja harus dinilai. Penilaian yang dilaksanakan secara tepat dan akurat. Dapat memberikan sejauh mana prestasi kerja pegawai dan dapat memberikan petunjuk mengenai fungsi dan kinerja manajemen di instansi tersebut, apakah berjalan sebagaimana yang diharapkan atau tidak.

Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri pegawai akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri serta akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri pegawai yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi dapat di definisikan sebagai proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Proses penilaian prestasi tersebut dapat menghasilkan suatu evaluasi atau prestasi kerja pegawai yang lalu atau prediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Ketetapan penilaian prestasi kerja tergantung pada berbagai standar, ukuran dan tehnik evaluasi yang dipilih. Bagaimanapun juga, proses penilaian ini kurang mempunyai nilai apabila para karyawan tidak

menerima umpan balik mengenai orientasi kerja mereka.

Peran pegawai sebagai motor penggerak penyelenggaraan kegiatan instansi pemerintahan sangatlah penting di samping memerlukan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan untuk itu perlu adanya pengelolaan agar setiap pegawai memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang baik terhadap organisasi.

Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen merupakan salah satu lembaga pemerintahan daerah yang bergerak di bidang pertamanan dan penerangan taman, bidang lingkungan hidup, bidang operasi kebersihan dan bidang pertamanan sesuai peraturan perundang-undangan. Dan di dalamnya terdapat unsur pendukung tugas kepala daerah, di pimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan di bawah serta bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen, semangat yang dapat mendorong para pegawai untuk berprestasi sangatlah kurang, dikarenakan sikap malas-malasan dan bermain pada jam kerja seperti menonton televisi dan bergosip sudah menjadi budaya atau kebiasaan pegawai pada Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan

Kabupaten Bireuen, ditambah dengan tidak adanya teguran dari atasan.

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen.

LANDASAN TEORITIS

1. Motivasi

Menurut Berelson dan Steiner (dalam Siswanto, 2002) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/ menggerakkan, dan mengarah/ menyalurkan, perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan/ mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi atau *motivation* berarti pemberian *motif*, penimbunan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan/ keadaan yang menimbulkan dorongan.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Setiap tindakan motivasi mempunyai tujuan, makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil apabila tujuan jelas dan didasari oleh yang di motivasi. Oleh karena itu setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan serta keribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut Hasibuan (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

- (1) Upah
- (2) Situasi kerja
- (3) Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan;

- (4) Fasilitas kerja;
- (5) Sikap manajemen terhadap karyawan
- (6) Sikap antar teman sejawat
- (7) Kebutuhan karyawan berprestasi
- (8) Pelatihan
- (9) Insentif;
- (10) Promosi
- (11) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan.

Menurut Purwanto (2013) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

2. Prestasi Kerja

Menurut Yuli (dalam Cahyono, dkk, 2005) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Dharma, (2001) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan.

Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut Dessler, (2002) prestasi kerja pegawai adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap pegawai oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau jabatan itu.

Menurut Handoko (2004) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Nasution (2005) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

- Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas kerja.
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
 3. Disiplin kerja.
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
 4. Inisiatif.
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
 5. Kerjasama.
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2011) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Bireuen. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Bireuen. Adapapun waktu yang digunakan untuk penelitian yaitu pada bulan September dan Oktober 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Bireuen yang berjumlah 42 orang pegawai.

Penarikan sampel dipedomani pada pendapat Arikunto, (2010) bahwa: apabila subjeknya (populasi) kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya (populasi) besar atau lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dengan demikian karena subjek kurang dari 100, maka penulis mengambil semua dari

jumlah populasi yaitu berjumlah 42 orang pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dalam bentuk Skala Likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang berupa jawabannya berbentuk skala deskriptif. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sifat hubungan dijelaskan antara variabel independen sebagai penyebab dan variabel dependen sebagai akibat. Adapun rumus regresi linier sederhana menurut Sugiyono, (2011) sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

X = Motivasi

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien yang dicari

e = Standar error (faktor kesalahan)

Untuk menguji hipotesis yang pertama digunakan uji serempak atau simultan (Uji F), sedangkan untuk menguji hipotesis yang kedua digunakan uji parsial (Uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Pengambilan keputusan berdasarkan pada Apabila nilai *person correlation* > 0,30 maka setiap instrumen pada kuesioner penelitian dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai *person correlation* < 0,30, maka instrumen pada kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid (tidak layak) dan harus diganti dengan pertanyaan/instrumen yang baru. Semua butir pertanyaan kuesioner pada variabel motivasi dan prestasi kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$ dan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Alpha Cronbach* dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika

hasil *Alpha Cronbach* > 0,60 = reliabel, sebaliknya jika hasil *Alpha Cronbach* < 0,60 = tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,60, yaitu masing-masing sebesar 0,799 dan 0,724 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

2. Persamaan Hasil Regresi Linier Sederhana

Peneliti melakukan pengolahan data regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS 18.0, kemudian diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	23.214	2.918	
Motivasi	8.017	.097	.028

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model regresi sederhana variabel yang di analisis berbentuk:

$$Y = 23,214 + 8,017X + e$$

Artinya:

- Nilai konstanta sebesar 23,214 artinya jika variabel motivasi dianggap konstanta atau tidak ada perubahan maka besarnya prestasi kerja adalah sebesar 23,214%.
- Koefisien regresi dari variabel motivasi sebesar 8,017 artinya setiap peningkatan motivasi sebesar satu persen, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan Dan Pertamanan sebesar 8,017%.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Bireuen dilakukan uji secara parsial (uji T) dan uji secara simultan (uji F) yaitu:

1. Pengujian secara parsial (uji T)

Berdasarkan hasil analisis dari keluaran SPSS, yakni :

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	7.956	.000
Motivasi	3.180	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis out put SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,180 dan t-tabel sebesar 1,684 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Jadi t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,180 > 1,684) dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan.

2. Pengujian secara simultan (uji F)

Berdasarkan hasil analisis dari keluaran SPSS, yakni :

ANOVA^b

Model	F	Sig.
1 Regression	6.032	.003 ^a
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis out put SPSS 18.0 maka diperoleh nilai f-hitung sebesar 6,032, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel (6,032 > 4,08) dengan tingkat signifikansi 0,003. Dari hasil pengujian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan. Hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi para pegawainya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas kerja karyawan lebih maksimal.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji T) di peroleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,180 dan t-tabel sebesar 1,684 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Jadi t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,180 > 1,684$) dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) di peroleh nilai f-hitung sebesar 6,032, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung $>$ f-tabel dengan tingkat signifikansi 0,003. Dari hasil pengujian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji T), maka di peroleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,180 dan t-tabel sebesar 1,684. Hal ini berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,180 > 1,684$) dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) di peroleh nilai f-hitung sebesar 6,032, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung $>$ f-tabel, maka

dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan.

2. Saran – Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemimpin sering memberikan motivasi, sehingga prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan Dan Pertamanan dapat ditingkatkan.
2. Pimpinan perlu teliti melihat kinerja dari pegawainya, apa motivasi yang sudah diberikan selama ini dapat mendorong pegawai lebih memiliki semangat kerja sehingga dapat memberikan prestasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Cahyono, Puguh Dwi, Hamid Dan Mukzam. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks.
- Dharma. Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2004. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan. Malayu,S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nasution, Mulia. 2005.*Manajemen Personalial*. Jakarta: Djambatan
- Siswanto. B. Satrowardoyo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-13. Bandung. Alfabeta.