

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DIPENDA PROVINSI JAWA TIMUR

THE INFLUENCE OF WORKING MOTIVATION AND WORKING INFLUENCE
ON THE EMPLOYEES' WORKING ACHIEVEMENT AT DISPENDA OFFICE,
EAST JAVA PROVINCE

ABSTRACT

By:

SUGIARTO

The objectives of the study that would be reached are: 1) to know the influence of working motivation and working influence on the employees' working achievement at the Dispenda Office, East Java Province. The location of the research is at the Dispenda Office, East Java Province, while the time of the research is from August 12, 2011 to January 2012 or as long as 5 months.

The objects of the research are all employees at the Dispenda Office, East Java Province comprising: 1) Regional Taxation Unit, 2) Miscellaneous Income Unit, 3) Controlling Unit, and 4) Development of Transportation System Unit. The number of samples taken is 126 respondents or total sampling, i.e. all of the sample. The method of study used is through Survey Method, i.e. by taking the sample and the population by using the way of collecting data. The technique of data analysis is statistical analysis by using the model of multiple linear regression analysis.

Based on the analyses result and the discussion, then it can be concluded that, 1) from the previous discussion, it can be stated that variable of working motivation and working environment have strong influence on the employees' working achievement at the Dispenda Office, East Java Province. This can be proved by the value of $R = 0.816$ above the value of 0.5. It also means that the employees' working achievement at the Dispenda Office, East Java Province is influenced by the three factors above = 81.6% while the rest is influenced by other factors, 2) considering the coefficient value of each variable, then the coefficient of variable which has the most positive implication on the employees' working achievement at the Dispenda Office, East Java Province is the working environment. While the working motivation comes after that factor.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan

kontinuitas organisasi tersebut. Untuk itu diperlukan pemimpin yang dapat memacu semangat kerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi bisa dicapai.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diiringi dengan

motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan.

Seberapa besar motivasi atau performance pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperoleh. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban-jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai.

Motivasi adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting. Sebab tanpa fungsi ini maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir tidak dapat direalisasikan dalam kenyataan. Fungsi motivasi menempati posisi vital bagi langkah-langkah manajemen dalam merealisasikan segenap tujuan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan saran yang dapat dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi. Memotivasi berkaitan dengan proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai "apa yang membuat orang tergerak", yang bisa dilakukan oleh manajer.

Dengan demikian, fungsi motivasi ini benar-benar dapat diusahakan agar terjadi keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari anggotanya. Sukses dan tidaknya pimpinan organisasi dalam fungsi

motivasi, sangat tergantung pada kemampuan pimpinan merealisasikan keseimbangan tersebut.

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Pekerja tidak akan dapat bekerja dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan, namun lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan

Dari uraian diatas, pada dasarnya yang menjadi masalah disini adalah meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan kunci dari prestasi kerja, dan produktifitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja, produktifitas kerja dan pemuasan kebutuhan .

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis dalam melakukan Penelitian ini mengemukakan Judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DIPENDA PROVINSI JAWA TIMUR.**

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari Penelitian yang akan dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dipenda Provinsi Jawa Timur
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, mana yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dipenda Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

2.1. Waktu dan Lokasi Penelitian.

Lokasi pelaksanaan Penelitian adalah di Kantor Dipenda Provinsi Jawa Timur, sedangkan waktu penelitian dari tanggal 12 Agustus 2011 sampai dengan 15 Januari 2012 atau selama 5 bulan

2.2. Objek Penelitian.

Objek penelitian memberikan kejelasan tentang sampel yang diteliti, bahan dan peralatan. Bahan yang digunakan untuk penelitian dideskripsikan secara jelas nama (*Scientific name*), cara perolehan dan asal serta merk (dapat dicantumkan apabila diperlukan). Sampel penelitian harus diterangkan mengenai komoditi yang diteliti dan keterangan lain yang mendukung. Oleh karena itu objek penelitian adalah seluruh karyawan dilingkungan Dipenda Provinsi Jawa Timur.

Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku atau karyawan-karyawati yang ada di Dipenda Provinsi Jawa Timur. yang terdiri dari : 1) Bidang Pajak Daerah, 2) Bidang Pendapatan lain-lain, 3) Bidang Pengendalian dan Evaluasi, 4) Bidang Pengembangan Sistem Transportasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 126 orang atau total sampling yaitu pengambil sampel secara keseluruhan.

2.3. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan masalah yang dirumuskan dan tujuan penelitian. Metode penelitian meliputi: teknik

pengambilan sampel, metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah melalui survei atau *survei Method* yaitu dengan mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan alat pengumpul data.

2.4. Analisis Data

Teknik analisis data adalah analisis statistik dengan menggunakan model nalisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiono,2000:251) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

bi = Koefisien regresi

e = Faktor Pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 126 pegawai dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 640 orang dengan pengambilan secara random. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diuraikan deskripsi responden menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

3.1.1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Deskripsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel. 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-Laki	104	82,53
2	Perempuan	22	17,47
	Jumlah	126	100,00

Sumber: Data primer diolah

Tabel. 1. menunjukkan responden menurut jenis kelamin dan sampel dalam penelitian ini diambil secara purposive random sampling, sedangkan pegawai Dipenda Provinsi Jawa Timur yang dipilih sebagai responden terdiri dari laki-laki sebanyak 104 orang (82,53 %) dan perempuan sebanyak 22 orang (17,47 %).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki paling dominan dibandingkan perempuan.

Hal ini karena pegawai Dipenda Provinsi Jawa Timur sebagian besar adalah laki-laki, karena terkait dengan usaha yang dikembangkan yaitu usaha jasa keuangan.

3.1.2. Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terkait dengan kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Deskripsi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SLTP	8	6,60
2	SLTA	71	56,70
3	Diploma	34	26,60
4	S-1	13	10,10
	Jumlah	126	100,00

Sumber: Data primer diolah

Tabel. 7. menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari Pendidikan SLTP sebanyak 6,60 %, SLTA sebanyak 56,70 %, Diploma 26,60% dan pendidikan S1 sebanyak 10,10 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA sampai diploma yang berarti tingkat pendidikan responden masih tinggi atau menengah ke atas.

3.1.3. Responden Menurut Unit Kerja

Keadaan unit kerja responden merupakan kondisi yang menunjukkan aktivitas sehari-hari yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Keadaan unit kerja juga terkait dengan kecocokan dalam bekerja. Deskripsi responden menurut unit kerja/bagian dapat dilihat pada tabel . 3. sebagai berikut :

Tabel 3. Responden Menurut Unit Kerja

No.	Unit Kerja/Bagian/Seksi	Jumlah	%
1.	Bidang Pajak Daerah	5	3,90
2.	Bidang Pendapatan Lain Lain	34	26,98
3.	Bidang Pengendalian dan Evaluasi	29	23,01
4.	Bidang Pengembangan Sistem Transportasi	58	46,11
	Jumlah	126	100,00

Sumber: Data primer diolah .

3.1.4. Responden Menurut Umur

Umur responden mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hubungan antara umur produktif terhadap prestasi

kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan. Deskripsi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel. 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Menurut Kelompok Umur

No.	Umur	Jumlah	%
1	20 – 25	15	12,00
2	26 – 30	36	28,58
3	31 – 35	38	30,58
4	36 – 40	31	24,68
5	41 - 45	6	4,16
	Jumlah	126	100

Sumber: Data Primer diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur responden berdasarkan kelompok umur paling dominan yaitu berkisar 31 tahun sampai 35 tahun sebanyak 30,58 persen, 26 tahun sampai 30 tahun 28,58 persen, 36 sampai 40 tahun 24,68 persen. Tabel.9. tersebut menunjukkan bahwa umur responden sebagian besar (mayoritas) ada pada batas usia produktif.

3.1.5. Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Masa kerja pegawai tersebut berkaitan erat dengan pengalaman menangani persoalan di Dipenda Provinsi Jawa Timur. Deskripsi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel. 10. sebagai berikut:

Tabel .5. Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	%
1 – 5 tahun	7	5,10
6 – 10 tahun	34	26,70
11 – 15 tahun	29	23,30
16 – 20 tahun	32	25,00
21 – 25 tahun	24	19,40
Jumlah	126	100,00

Sumber: Data primer diolah.

Tabel. 5. menunjukkan bahwa masa kerja responden paling banyak adalah antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 26,70 persen, 16 tahun sampai 20 tahun sebanyak 25,00 persen, 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 23,30 persen, 21 tahun sampai 25 tahun sebanyak 19,40 persen dan 1 tahun sampai 5 tahun sebanyak 5,10 persen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden mempunyai masa kerja yang lama yaitu di atas 6 tahun sebesar 94,90 persen. Hal menunjukkan bahwa keterkaitan masa kerja dengan manajemen

kepegawaian yang profesional yang ditanamkan kepada para pegawai mempunyai kebersamaan antar pegawai dan rasa memiliki bersama.

3.2. Hasil Penelitian

Sebagaimana tujuan penelitian ini, salah satu tujuannya adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode dan analisis regresi linier Berganda. Hasilnya adalah :

Tabel 6: Model Summary Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.666	.648	.9596

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Dari hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa R Square = .666. Berarti variabel, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variable prestasi kerja pegawai sebesar 66.6 % atau 66.6% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan besar koefisien multiple korelasi R = .816, berarti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variable prestasi kerja pegawai dengan berbagai indikatornya **sangat kuat**, yaitu di atas 0,5. Sedangkan memperhatikan persamaan regresi :

$$Y = 6.323 + 0.303 X_1 + 0.347 X_2$$

Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.303. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi Kerja (X1) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.303, selanjutnya Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.347. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.347.

Memperhatikan koefisien masing-masing variabel, maka koefisien yang berimplikasi terhadap prestasi kerja pegawai

sangat besar, sangat sensitif, mudah menimbulkan masalah secara berturut-turut adalah lingkungan kerja (34.7%), sementara untuk motivasi kerja memiliki urutan selanjutnya.

Sehingga berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa jika pihak manajemen Kantor Dipenda Provinsi Jawa Timur akan mengambil langkah-langkah penyempurnaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka skala prioritas yang harus diperhatikan adalah Lingkungan Kerja. Sementara untuk variabel motivasi kerja sebagai prioritas berikutnya. Redaksi lain dapat di katakan bahwa jika hendak meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka yang menjadi skala prioritas adalah pengembangan motivasi kerja.

▪ **Uji t**

Hakekatnya uji ini untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel. Dimana dalam menguji hipotesis kerja (H1) untuk penelitian ini menggunakan harga signifikan t. Keputusan variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja (X) mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut (Y) jika probabilitas > 0.5 berarti Ho diterima, sebaliknya jika probabilitas < 0.5 maka Ho di tolak. Berdasarkan hasil analisis multiple regression, maka hasil signifikan t adalah sebagai berikut:

Tabel 7: Rekapitulasi hasil uji t dan signifikannya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.323	1.742		.528	.609
	Motvasi Kerja	.303	.404	.668	2.478	.000
	Lingkungan Kerja	.347	.462	.672	2.918	.004

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Hasil analisis peneliti,

Dari hasil analisis uji dan signifikan t tersebut di atas, dapat dijelaskan lebih detail bahwa variable yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Sehingga jenis-jenis variabel ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh

oleh perusahaan untuk digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

▪ **Uji F**

Uji ini mengambil dari *hasil analisis variansi (ANOVA)*, variabel prediktor (X) pengaruhnya terhadap variabel (Y). Hasil uji F adalah :

Tabel 8 : Analisis ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.751	2	1.375	38.475	.000 ^a
	Residual	4.480	10	.448		
	Total	7.231	12			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motvasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari table tersebut ternyata variable predictor berpengaruh secara signifikan positif terhadap variable dependent, dengan nilai F kuantitatif sebesar 38.475. Dengan uji signifikan F = .000 berarti lebih kecil dari nilai F tabel = .005 tersebut. Artinya bahwa hipotesis kerja (H1) dalam penelitian ini diterima, sehingga variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawaisangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai R = .816 yakni diatas 0.5 . hal ini juga berarti bahwa prestasi kerja

pegawaidipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut sebesar 81.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Memperhatikan koefisien masing-masing variabel, maka koefisien variabel yang berimplikasi positif sangat baik terhadap prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sedangkan motivasi kerja berada pada urutan berikutnya.

4.2. Saran

Atas hasil analisis yang tersebut di atas, maka saran yang dapat disampaikan penulis dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terbuka kemungkinan bagi peneliti yang lain setelah penelitian ini untuk mencari dan menemukan faktor-faktor lain dari fungsi manajemen dalam hal meningkatkan prestasi kerja pegawai di Dipenda Provinsi Jawa Timur.
2. Segenap yang terkait dalam manajemen Dipenda Provinsi Jawa Timur memelihara kondisi yang telah berlangsung dengan baik di, khususnya yang terkait dengan prestasi kerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan.
3. Manajemen hendaknya mempertahankan dan meningkatkan pola kepemimpinannya saat ini, terutama dalam hal memberi motivasi kerja kepada karyawan, khususnya pegawai dibawah dengan mendasari kebijakan yang bertujuan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. M, 1987. Psikologi Industri, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Penerbit PT. Liberty, Yogyakarta.
- Buchari. Z, 1989. Manajemen dan Motivasi. Penerbit PT. Balai Aksara, Jakarta
- Choirullah. M.N, 1999. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Unit Usaha Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. Skripsi Fakultas Ilmu Adminstrasi Jurusan Adminstrasi Niaga, Universitas Brawijaya, Malang.
- Dharma. A, 1992. Manajemen Prestasi Kerja. Penerbit, PT. Rajawali, Jakarta.
- Flippo. E.B., 1992. Manajemen Personalial, Edisi Keenam, Terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo. I, 2000. Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Penrbit, PT. BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Handoko. T, 1989. Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit. PT. BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Irianto. J, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Insan Cendekia, Anggota IKAPI cabang Jawa Timur.
- Mangkunegara. A.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Pidarta. M, 1988. Manajemen Pendidikan Indonesia. Penerbit, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Robbins. S.P, 1983. Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian. S.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.