**PERANAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BADAN LINGKUNGAN HIDUP DI KOTA SAMARINDA**

Suhardiman,S.Sos, M.Si dan Jamiah. S.Sos,M.S 2

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

1. mail: Priskairene88@yahoo.com

**ABSTRAK**

**Eirene Priska W**, 2014, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945, Samarinda. Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, Dibawah bimbingan Suhardiman, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Jamiah, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing II.

Dalam kinerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Diperlukan dorongan yang kuat untuk memenuhi indikaor kinerja tersebut agar mencapai hasil yang baik. Dorongan-dorongan disini merupakan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda. Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan didukung dengan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengolahan data kuisoner dan data sekunder yang diperoleh dari pengolahan data dan observasi. Teknik analisis data dimulai dari penyebaran kuisoner kepada responden, kemudian pengolahan data dengan *Uji Korelasi Product Moment*, kemudian *Uji Signifikansi Koefisien Regresi Linear Sederhana* dan terakhir menarik kesimpulan.

Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada *Uji Korelasi Product Mom*ent yaitu *r* = 0,6120 dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukaan oleh Sugiyono berada pada interval 0,60 – 0,799 yang termasuk kategori kuat.

Kata kunci : Peranan Motivasi, Kinerja Pegawai, Dinas Lingkungan Hidup.

1. **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi dan lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Maka sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, dan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi memanfaatkan sumber daya tertentu misalnya lingkungan, metode, material, mesin, uang, dan termasuk pegawai sebagai sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi bukan hanya memerlukan pegawai yang mampu, terampil dan cakap dalam melakukan pekerjaannya, tetapi yang terpenting para pegawai yang mau bekerja dengan giat, berkeinginan mencapai hasil yang maksimal dan berkeinginan memajukan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, memaksa berbagai instansi pemerintah terkait untuk terus melakukan pembenahan dengan memperbaiki kinerja dari pegawainya seperti halnya Kantor Dinas Badan Lingkungan Hidup Kota Samarinda. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara–negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk dilaksanakan dewasa ini.

Kinerja yang tinggi diharapkan akan mampu menciptakan hasil kerja berkualitas dan bertanggung jawab demi kepentingan organisasinya. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal dengan memberikannya motivasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 2004:146). Untuk itu, hal paling utama yang harus diperhatikan seorang kepala Dinas ialah membangkitkan motivasi pegawainya. Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dilakukan oleh kantor Dinas Badan Lingkungan Hidup (BLH) dan kepala Dinasnya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan maksimal dilakukan oleh pimpinannya. Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan dari organisasi.

Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Untuk dapat melaksanakan tugas – tugas secara efektif maka tugas – tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing – masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi sesorang untuk bereaksi.

Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat berdampak terhadap tidak efektifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mendukung pencapaian tugas dan fungsi organisasi. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena menyakini dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga.

Pada akhirnya masyarakat harus benar – benar merasakan manfaat dari kinerja pegawai selama ini, maka sangat di sayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya dari hasil observasi awal penulis banyak terlihat gejala – gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai, antara lain masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri dan sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Melihat data observasi tersebut mengindikasi bahwa pegawai masih setengah hati untuk bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan TUPOKSInya.

1. **PERMASALAHAN**

*“Bagaimana Implementasi terhadap motivasi kinerja pada Dinas lingkungan Hidup di*

**III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian sering juga disebut sebagai metodologi penelitian, sedangkan maksud kata metodologi adalah cara-cara yang digunakan utuk mengumpulkan dan menganalisis data, yang dikembangkan untuk memperoleh pengetahuan dengan menggunakan prosedur yang terpercaya dan kemudian dikembangkan secara sistematis sebagai suatu rencana untuk menghasilkan data tentang masalah penelitian tertentu. (Hadjar, 1999:10)

Dalam pengumpulan data-data untuk penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian lapangan (fiel research) dan kepustakaan adapun dalam penyusunan penelitian penulis menggunakan metode deskriptif analisis.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
2. Sebelum peneliti menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data-data dari masing-masing variabel untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuisoner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya.

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan peneliti dalam menganalisa dan memudahkan pemahaman atas objek penelitian. Data identitas responden mencakup distribusi data responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka identiatas responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisioner, maka diperoleh data tentang responden di Kantor Dinas Lingkungan Hidup,

* + 1. **Pembahasan**

Dorongan yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka lakukan. Dalam hal indikatornya meliputi :

1. Upah/gaji yang sesuai

Sub variabel atau indikator-indikator upah/gaji yang sesuai terdiri diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu mengenai pemberian insentif ketika tambahan jam kerja, kepuasan pegawai terhadap penghasilan dan upah/gaji, dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa secara keseluruhan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda selalu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari yang diterimanya. Dengan demikian upaya pemberian motivasi dengan memberikan upah atau gaji yang selama ini diberikan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda ternyata sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan hal itu berarti motivasi gaji yang sudah sesuai.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

Peranan motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda. Dengan menggunakan anaisis *product moment*, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.

**5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat di kemukakan saran guna perbaikan motivasi dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Memberikan penghargaan berupa tunjangan khusus atas prestasi pegawai sehingga merasa di hargai.
2. Menempatkan pegawai sebagai customer service serta penataan ruang kerja.
3. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan kemampuan melalui peningkatan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi yang diikuti dengan penyediaan bantuan dana penunjang pendidikan formal bagi pegawai.
4. Menerapkan penegakan disiplin kerja mulai dari pimpinan sampai pada seluruh pegawai.

**BIBLIOGRAFI**

Abdulsyani. 2007 . Sosiologi skemematika , Teori dan terapan. Jakarta : Bumi Aksara

Abu ahmadi. . 1982. Psikologi social. Surabaya : PT Bina Ilmu

Babbie Earl. .1992. The Practice Of social Research. California : Wardsworth.

Hadi , .Sutrisno. .2000. Metodologi penelitian. Yogyakarta : Andi Yokyakarta

Hasibuan. Malayu S.P. 2011. Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah \. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

MAngkunegara, Anwar. P.2014. Evaluasi kinerja Sdmedisi Revisi. Bandung : Refika Aditama.

Manulang, M,l, 2004, Dasar dasar manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia

Narwoko J Dwi & Bagong Suyanto 2006. Sosiolohi Teks pengantar Dan Terapan. Jakarta: Kencana Media Group

Notoadmojo, .Soekidto. 2009. Pengembangan Sumber daya manusia Jakarta : Cetakan keempat rineka cipta.

Pasalong, Harbani. 2014. Teori Administrasi Publik, Bandung : Alfabeta