

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERTAMBANGAN DAN ENERGI KAB. KUTAI KARTANEGARA**
Oleh : HM. NASIR UMAR

*Penulis adalah Staf Pengajar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kutai
Kartanegara Tenggarong*

Abstrak :

The motivation effect to the employee work at mining department in department of mining and energy of Kutai Kartanegara Regency, according to the research result and data analysis result can be known theoretically to know account result with product moment correlation formula gotten correlation score as 0.933. this result include into very strong interpretation category, according to the interpretation table of correlation score, the account result can be concluded that there is positive and significant relation between motivation variable and employee ability variable to the Department of mining and energy of Kutai Kartanegara that motivation has effect to the employee work in Department of mining and energy of Kutai Kartanegara Regency accepted because of the truth has been proven.

Kata Kunci : *Motivation, Works.*

I. PENDAHULUAN

Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara, sebagai sebuah instansi Pemerintah Daerah yang menangani seluk beluk perizinan dan rekomendasi tentang operasional kegiatan penambangan sumber daya alam yang ada di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara, dalam hal penempatan pegawainya perlu kiranya pertimbangkan dan memaksimalkan pegawai berdasarkan sifat dan spesifikasi instansi tersebut. Sebagai instansi teknis yang bergerak dalam bidang pertambangan, sudah seharusnya menempatkan pegawai dengan latar belakang pendidikan teknis, baik teknis sipil secara umum maupun pertambangan secara khusus guna melakukan analisis terhadap kompetensi dan kemampuan pegawainya. Hal ini maksudkan agar setiap pegawai yang ada dapat menganalisis setiap perannya masing-masing. Dengan demikian pada gilirannya

setiap pegawai akan sadar dan tahu tugas serta fungsi masing-masing, maka diharapkan setiap pegawai paham akan peran dan fungsinya. Karena sesungguhnya peran dan fungsi seorang pegawai sangat erat kaitannya dengan kedudukan pegawai tersebut dimana bekerja, sebagai apa, dan memiliki tugas dan tanggung jawab apa dalam struktur kepegawaiannya tersebut. Tujuan akhirnya adalah tumbuh dan berkembangnya kemampuan setiap pegawai untuk menganalisis peran dan fungsinyasecara mandiri. Kondisi ideal yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh dan tujuan yang menjadi target serta program Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara akan tercapai secara efektif dan efisien.

Sehubungan dengan hal itu, sangat penting peranan pegawai tersebut dalam upaya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Demikian juga dari pihak pimpinan

yang secara bertahap telah mengadakan atau menyediakan berbagai fasilitas kerja untuk kelancaran dan peningkatan kinerja setiap pegawai antara lain menyediakan berbagai sarana dan prasarana berupa ruang kerja yang memadai, pengadaan fasilitas dan peralatan, motivasi yang terus menerus serta peningkatan kinerja setiap pegawainya baik lama maupun yang baru, serta pemberian tunjangan dan insentif yang ditujukan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada gilirannya akan dapat menunjang kinerja lembaga dan instansi secara menyeluruh. Sumber daya manusia pegawai pada khususnya, akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang sungguh-sungguh dari berbagai pihak, baik berasal dari sector swasta karena sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita-cita tujuan organisasi akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Motivasi pegawai juga dipengaruhi oleh sederetan factor organisasi dan lingkungan. Pada lever tertentu, pemberian insentif bagi kinerja pegawai yang tinggi dan paling penting, komitmen untuk manajemen sumber daya manusia yang adil dan layak akan mempengaruhi motivasi kerja. Penciptaan pekerjaan yang menantang akan menarik keinginan intrinsic yang dimiliki orang untuk menangani pekerjaannya dan meng-

hindari rasa bosan, kegiatan-kegiatan yang melelahkan yang menghasilkan sedikit hasil positif akan berpengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan yang ada sekarang ini, justru tenaga teknis di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara, banyak yang tidak difungsikan dan ditempatkan secara maksimal sesuai dengan latar belakang pendidikannya, melainkan banyak tenaga non teknis yang menangani kegiatan-kegiatan teknis pertambangan. Hal ini tentu saja berpengaruh pada peran dan fungsi tenaga teknis itu sendiri, dalam menjalankan tugas sehari-harinya. Penempatan tenaga yang tidak sesuai demikian akan dapat berpengaruh buruk terhadap kinerjanya secara menyeluruh, karena peranan yang diharuskan dilakukan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari tidak sesuai dengan fungsinya sebagai pegawai di lingkungan Dinas Pertambangan itu sendiri. Seharusnya penempatan dan pemanfaatan tenaga teknis di instansi yang nyata menangani permasalahan pertambangan, haruslah lebih banyak memberikan peranan dan kesempatan pada pegawainya yang berlatar belakang pendidikan teknik. Lebih dari itu, tingkat pendidikan pegawai sebageian besar masih minim atau sederajat. Kondisi ini di perparah oleh dengan banyaknya pegawai yang berstatus T3D yang lebih banyak mengambil peran pegawai dengan status PNS sehingga menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja. Jika

hal tersebut di biarkan maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam rangka mencapai kinerja organisasi secara menyeluruh. Untuk mendorong dan menumbuhkan kembali motivasi kerja di kalangan pegawai agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pembinaan disiplin pegawai sehingga pada akhirnya akan dapat mempermudah pembinaan pada kegiatan yang lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah : Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini pada dasarnya adalah untuk :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara
2. Menguji hipotesis penelitiannya.

II. DESKRIPSI TEORI

Motivasi Kerja adalah untuk menggambarkan suasana keseluruhan keinginan yang dirasakan individu diantara anggota-anggota suatu kelompok atau perkumpulan apaun bentuknya. Menurut Moekijat Mendefinisikan motivasi sebagai berikut : “motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu (interen) bisa juga di sebabkan akibat dari luar (eksteren) berupa kemampuan individu

atau sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerja bersama-sama menekankan dengan tegas hakikat hubungan saling ketergantungan dan saling mempengaruhi dari satu anggota kelompok dengan anggota lainnya. Sedangkan kata dengan giat, dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semua inginkan.

Kinerja adalah sesuatu yang dinamis sehingga dapat menurun atau meningkat karena beberapa sebab. Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai anatar lain, kepemimpinan, prestasi kerja, dan hubungan antara pegawai.

Kepemimpinan adalah sesuatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan.

MOTIVASI

Motivasi menurut *Indriyo Gitosudarmo & I Nyoman Sudita (2000:8)* adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Motivasi menurut *Windi Novia (2004:371)* adalah kecenderungan yang timbul pada diri seseorang pegawai yang secara sadar atau tidak sadar melaku-

kan tindakan-tindakan dengan tujuan tertentu.

KINERJA

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh pegawai/karyawan atau staf, dalam melaksanakan fungsi organisasinya pada kurun waktu tertentu dengan format penilaian tertentu pula. Penilaian kinerja berhubungan dengan identifikasi pengukuran dan manajemen kinerja karyawan dalam organisasi.

Moekijat (1999:191) kinerja dapat dilihat dari beberapa hal antara lain :

1. Produktifitas dalam tugas
2. Efektifitas kerja
3. Efisiensi kerja
4. Tingkat kepuasan kerja
5. Tingkat kerjasama

HIPOTESIS

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis yang dapat di kemukakan ini adalah bahwa “Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara”.

DEFINISI KONSEPSIONAL

Definisi konsepsional adalah acuan konsep istilah secara ilmiah yang digunakan untuk memberikan pengertian dan batasan istilah.

Dalam penelitian ini definisi-definisi yang dimaksud antara lain :

1. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang ditampilkan oleh pegawai/karyawan atau staf, dalam melaksanakan fungsi organisasinya

DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X) adalah Motivasi Kerja dengan indikator :
 - a. Insentif
 - b. Kesempatan
 - c. Penghargaan
2. Variabel Dependen (Y) kinerja dengan indikator :
 - a. Tanggung jawab
 - b. Tingkat kerjasama
 - c. Ketepatan waktu

III. METODE PENELITIAN

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Ordinal untuk menunjukkan angka posisi dari suatu perurutan, skala ordinal dapat pula di sebut sebagai skala berjenjang, sebab menggolongkan subjeknya menurut jenjangnya, tanpa memperlihatkan jarak antara golongan yang satu dengan golongan lainnya.

Dalam menggunakan skala ordinal dilakukan dengan metode Likert, dimana indeks-indeksnya di beri skor, maka penulis

mengubah data atau angka-angka kualitatif menjadi kuantitatif. Butir-butir alat pengukuran data yang digunakan juga bervariasi antara 1 sampai 2, 1 sampai 3, 1 sampai 4, 1 sampai 5. Selanjutnya penggunaan jenjang skor untuk indeks yang menunjukkan fungsi tinggi rendahnya setiap gejala.

IV. ALAT ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional atau kausal dua variabel independen (motivasi) dengan satu variabel dependen (kinerja pegawai) adalah regresi linier ganda. Rumus persamaan regresi ganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = subjek variabel independen

X₂ = Subjek variabel Independen

Dimana penggunaan rumus tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b X_1 = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b X_2 = \frac{n \sum X_2 Y_2 - (\sum X_2)(\sum Y_2)}{n \sum X_2^2 - (\sum Y_2)^2}$$

(Sugiono, 2004 : 237-238)

(Wahana Komputer Semarang, 2002:96)

Rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiono, 2004 : 219)

Dimana :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah fariabel independen

n = jumlah anggota sampel

V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data tersebut dapat dilihat dibawah ini :

Data variabel motivasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara disajikan sebelumnya mak dilakukan analisis persiapan perhitungan kolerasi. Identitas responden dinyatakan dalam n dan untuk variabel motivasi dinyatakan dalam X sedangkan variabel kinerja pegawai dinyatakan dalam Y. berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh tersebut maka dapat diketahui besarnya motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 2,111 + 0,895 X$. angka konstanta sebesar 2,111 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi maka nilai variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara hanya sebesar 2,111. Koefisien regresi X sebesar 0,895 menyatakan

bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel motivasi akan meningkatkan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara sebesar 0,895. Sebaliknya setiap pengurangan 1% nilai variabel motivasi akan menurunkan nilai variabel kinerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara sebesar 0,8950,895.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Kolerasi Product Moment diperoleh nilai kolerasi antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara sebesar 0,933. Hasil ini termasuk dalam kategori interpretasi sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,933 antara variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara. Koefisien determinasi menunjukkan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara dipengaruhi oleh motivasi sedangkan sisanya 0,129 dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel motivasi. Adapun secara teoritis kemungkinan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara antara lain : jumlah pegawai, gaya kepemimpinan, insentif, dan faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka hipotesis tersebut diuji kembali dengan alat uji t dengan taraf signifikan 95% didapat t hitung sebesar 11,554 sedangkan t tabel sebesar dengan derajat kebebasan untuk responden yang berjumlah 22 dengan kaidah perhitungan pada taraf 5% adalah 1,725 yang berarti $11,554 > 1,725$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu : bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara : diterima karena telah terbukti kebenarannya, dimana t hitung = 11,554 lebih besar dari pada t tabel = 1,725.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara dan dari hasil analisis data yang dilakukan tentang motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara maka dapat disimpulkan antara lain :

Nilai persamaan regresi linier sederhana terjadi antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut $Y = 2,111 + 0,895 X$. angka konstanta sebesar 2,111 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi maka nilai variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara

hanya sebesar 2,111. Koefisien regresi X sebesar 0,895 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel motivasi akan meningkatkan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara sebesar 0,895. Sebaliknya setiap pengurangan 1% nilai variabel motivasi akan menurunkan nilai variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara sebesar 0,895.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus korelasi product moment diperoleh nilai sebesar 0,933, hasil ini termasuk dalam kategori interpretasi sangat kuat. Hasil perhitungan dengan uji t didapat nilai t hitung sebesar 11,554 sedangkan t tabel derajat kebebasan untuk responden yang berjumlah 22 dengan kaidah perhitungan ($n - 2 / 22 - 2 = 20$) pada taraf 5% adalah 1,725 yang berarti $11,554 > 1,725$. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu : bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Kutai Kartanegara : diterima karena telah terbukti kebenarannya, dimana t hitung = 11,554 lebih besar dari pada t tabel = 1,725.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi pegawai yang masih rendah berupa insentif, promosi dan penghargaan. Pimpinan harus dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik dan memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

Perlunya ada tambahan insentif dan perbaikan kondisi tata ruang kantor agar dapat menjadi pendorong dan motivasi agar setiap pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga motivasi yang ada akan selalu tumbuh dengan maksimal, baik motivasi dari dalam maupun dari luar individu secara bersamaan akan turut membentuk kinerja pegawai menjadi semakin baik pula.

Memperbaiki motivasi pegawai dapat dilakukan dengan pembinaan dan promosi kepada setiap pegawai yang mampu mempertahankan kinerjanya yang telah baik, agar dapat memperbaikinya di kemudian hari.

Mengingat kuatnya tingkat kolerasi antara dua variabel yang diteliti yaitu motivasi (X) dengan kinerja pegawai (Y), maka pimpinan perlu mengetahui juga factor/ aspek lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai, seperti jumlah pegawai, disiplin, komunikasi, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, prestasi, intensif serta lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan perundang-undangan, perturan Daerah Tk II Kutai Nomor 820/9294/MUT-2/1995 tentang struktur dan tatalaksana organisasi Dinas Pertambangan Kabupaten Kutai.
- Perda Nomor 28 Tahun 2000 Tentang Izin Usaha Pengambilan dan Pemanfaatan Air Permukaan.
- Perda Nomor 2 Tahun 2001 tentang Izin Usaha Penambangan Umum daerah.

- Agus Dwiyanto, & Widya Sari, 2000. Penilaian terhadap kinerja pegawai, CV. Andi, Yogyakarta.
- Edi Irawan, 1997. Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik. Liberty, Yogyakarta.
- Fred. N. Kerlinger, 1992. Dasar-dasar tehnik research dan pengantar metodologi ilmiah, terj. Landung R. Simatupang. Tarsiti, Bandung.
- H. Sujarwo, 2001. Kamus Sinonim Bahasa Indonesia, Cude, Flores.
- Sutrisno Hadi, 2004. Statistik Penelitian. CV. ANDI, Yogyakarta.
- T. Hani handoko, 2003. Manajemen Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Wahjosumito, 2000. Kepemimpinan, Edisi Ke-2, Penerbit Pelita Bogor.
- Windi Novia, 2004. Kamus Ilmiah. Kasiko, Surabaya.
- Widodo DS, 2002. Pengukuran Kerja, Balai Pembinaan Administrasi UGM, Yogyakarta.*
- Winardi,2001. Manjemen Kerja, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.*