



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MUARO JAMBI

Herdianti¹, Susi Widiawati², Winda Sisca Harpriyanti³

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKES Harapan Ibu Jambi, Jl. Tarmizi Kadir No. 71 Jambi
Email: herdiantinyup@gmail.com, susi_hasby@yahoo.co.id, windasisca@yahoo.co.id

Submission: 22-11-2017, Reviewed: 19-12-2017, Accepted: 14-04-2018
<https://doi.org/10.22216/jit.2019.v13i3.1052>

Abstrak

Masalah lingkungan yang dihadapi dewasa ini pada dasarnya merupakan masalah ekologi manusia. Masalah ini timbul dikarenakan adanya perubahan lingkungan yang menyebabkan lingkungan tersebut kurang sesuai lagi untuk mendukung kehidupan manusia. Keberhasilan pelayanan, bergantung pada partisipasi para pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional untuk mengetahui hubungan motivasi dan kinerja pegawai, dengan alat bantu penelitian berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang yang diambil dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini dilakukan di kantor Badan lingkungan hidup Kab. Muaro Jambi. Hasil penelitian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik chi-square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan kinerja pegawai badan lingkungan hidup Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2016, nilai p -value = 0,000 ($p < 0,005$) dengan tingkat kebermaknaan yang kuat. Disarankan bagi Kepala Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi untuk memberikan pembinaan dan pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsi para pegawai sesuai dengan visi dan misi dalam meningkatkan pemantauan, pengendalian dan pengawasan kerusakan lingkungan terhadap para pelaku usaha/industri di Kabupaten Muaro Jambi.

JEL Classification: I20, I121

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi

Abstract

Environmental issues facing today's basically a matter of human ecology. This problem arises due to changes in the environment that cause the less relevant environment to support human life. The success of the service, depending on the participation of its employees in providing services to the public. This research is a quantitative research with cross sectional study to determine the relationship between motivation and performance of employees, with research tools in the form of a questionnaire. The sample in this study amounted to 52 people were taken using total sampling technique. This research was conducted in an office environment Agency Kab. Muaro. Pnelitian results were analyzed using univariate and bivariate chi-square test. The of this study indicate that there is a significant relationship between motivation and performance of employees environmental agency Muaro Jambi 2016, p -value = 0,000 ($p < 0,005$) eith significancy is strength. It is advisable for the Head of the Environment Agency Muaro Jambi to provide guidance and understanding of the duties and functions of the employees in accordance with the vision and mission to improve monitoring, control and supervision of environmental damage to the business / industry in Muaro Jambi.

JEL Classification: I20, I121

Keywords: Performance, Motivation



PENDAHULUAN

Masalah lingkungan yang dihadapi dewasa ini pada dasarnya merupakan masalah ekologi manusia. Masalah ini timbul dikarenakan adanya perubahan lingkungan yang menyebabkan lingkungan tersebut kurang sesuai lagi untuk mendukung kehidupan manusia. Jika hal ini tidak segera diatasi, maka pada akhirnya akan berdampak pada terganggunya kesejahteraan manusia dan makhluk hidup lainnya³

Dari banyaknya perspektif lingkungan, keberhasilan tidak hanya diukur dari besarnya pertumbuhan ekonomi dan tercapainya pemerataan tetapi juga kelestarian lingkungan dimana pengelolaan lingkungan itu berlangsung⁶

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam usaha pencapaian keberhasilan sebuah organisasi. Kenyataan menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi masih harus ditingkatkan lebih baik lagi sehingga mampu mengantisipasi segala tantangan dan kendala dalam persaingan, yang mana upaya peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan dalam lingkungan organisasi tersebut⁴

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam

strategi perencanaan suatu organisasi dan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi tersebut¹

Tingkat produktivitas Pegawai Negeri Sipil belum bisa diukur secara akurat yang menggambarkan antara keberhasilan organisasi dan misi pemerintah secara umum serta antara individu pegawai dan misi organisasi dimana mereka bekerja²

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup pada pasal 62 yang mengamanatkan bahwa, Pemerintah daerah berkewajiban menyediakan sistem informasi lingkungan hidup di setiap wilayah secara terpadu, terarah, terkoordinasi dan tepat sasaran agar apa yang menjadi tujuan sistem pelayanan kesehatan dapat dicapai dan sesuai dengan apa yang diharapkan⁷

Badan lingkungan hidup merupakan instansi pemerintah daerah yang memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan lingkungan. Keberhasilan pelayanan kesehatan lingkungan bergantung pada partisipasi para pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat⁹

Berdasarkan data realisasi kinerja pada masing-masing bidang yang telah dicapai di badan lingkungan hidup Kab. Muaro Jambi Tahun 2015, pencapaian pelaksanaan program rata-rata tingkat persentase pencapaiannya hanya berada pada angka 70%, tetapi masih ada sebagian bidang yang tingkat pencapaiannya realisasi kerjanya



berada di bawah angka 70% dimana target sasaran yang telah ditetapkan pada laporan akuntabilitas kinerja pegawai minimal pencapaian kinerja 68%, sehingga menggambarkan kinerja pegawai masih belum baik⁸

Permasalahan motivasi pegawai menjadi sangat penting karena berkaitan dengan berbagai faktor. Motivasi akan tinggi manakala "kepentingan" terwadahi dan terjamin. Manakala kepentingan tersebut tidak bisa terwadahi dan terjamin dengan baik, maka motivasi pegawai akan menurun. Motivasi rendah mengakibatkan berbagai implikasi terutama tidak mampu mewujudkan daya kreasi, inovasi, dan konsep-konsep baru. Akibat dari hal ini, secara keseluruhan sangat mempengaruhi kinerja⁵

Adapun alasan peneliti memilih badan lingkungan hidup Kab. Muaro Jambi sebagai tempat penelitian adalah karena permasalahan motivasi pegawai yang menjadi sangat penting karena motivasi berkaitan dengan berbagai faktor salah satunya kinerja. Pelanggaran motivasi yang paling umum dijumpai di badan lingkungan hidup Kab. Muaro Jambi ialah banyak pegawai yang memanfaatkan waktu dinas untuk mengerjakan hal lain sehingga menyebabkan tugas pokoknya tidak bisa dilaksanakan dengan baik, dimana pengelolaan pelayanan kepada masyarakat oleh pegawai akan berhasil apabila seorang pegawai tersebut memiliki motivasi, tanggung jawab, dan pengetahuan tentang manajemen pelayanan di samping pengetahuan dan keterampilan teknis yang harus dikuasainya¹⁰

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengisian kuesioner pada pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di badan lingkungan hidup Kab. Muaro Jambi dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dan jumlah sampel sebanyak 52 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*. Penelitian ini dilakukan pada 21 Maret - 1 April 2016.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji Univariat untuk kinerja diketahui bahwa dari 52 responden yang ada, sebanyak 23 (44,2%) responden memiliki kinerja yang kurang baik dan 29 (55,8%) responden memiliki kinerja yang baik dan untuk motivasi diketahui bahwa dari 52 responden yang ada, sebanyak 27 (51,9%) responden memiliki motivasi rendah dan sebanyak 25 (49,1%) responden memiliki motivasi tinggi.



Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Monitoring Evaluasi Kinerja Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2015

BIDANG	SASARAN	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA (%)
Tata usaha dan administrasi	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	80%
Pengawasan dan pencemaran kerusakan lingkungan	1. Mengurangi tingkat Pencemaran dan perusakan lingkungan hidup	100%	70%
	2. Terwujudnya dunia usaha berwawasan lingkungan	100%	65%
Penataan lingkungan dan konservasi lingkungan	1. Terwujudnya Sekolah Peduli Lingkungan	100%	65%
	2. Terwujudnya peran serta masyarakat dalam mengelola lingkungan hidup	100%	70%
Penataan hukum dan limbah B3	Tingkat Pencemaran Limbah B3 dan kerusakan Lingkungan yang rendah	100%	70%
UPTB Laboratorium	1. Terwujudnya Laboratorium yang memenuhi standarisasi yang telah ditetapkan	100%	70%
	2. Terlaksananya inventaris data pengujian Emisi Udara dan tanah	100%	70%
Informasi dan komunikasi	1. Tersedianya data dan informasi yang berkualitas tentang lingkungan hidup Kab. Muaro Jambi	100%	70%
	2. Tersedianya data dan potensi pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup di Kab. Muaro Jambi	100%	70 %
Perencanaan sumber daya manusia	Tersedianya pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pengelolaan lingkungan hidup	100%	80%
RATA-RATA		100%	71,18%

Berdasarkan hasil uji Bivariat, analisis hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi menunjukkan bahwa dari 27 responden yang memiliki motivasi rendah ada 23 (85,2%) responden memiliki kinerja kurang baik, dan dari 25 responden tidak ditemukannya responden yang memiliki motivasi tinggi (0,0%) terhadap kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan chi-Square diperoleh nilai p-value = 0,000 ($p < 0,005$), secara statistik hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2016.

Tabel 2. Analisis Univariat Gambaran Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2016

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kinerja Pegawai		
Kurang Baik	23	44,2
Baik	29	55,8
Motivasi Pegawai		
Rendah	27	51,9
Tinggi	25	49,1

Data yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 52 responden sebanyak 23 (44,2%) responden memiliki kinerja kurang baik, dan 29 (55,3%) responden memiliki kinerja yang baik dan untuk motivasi sebanyak 27 (51,9%) responden memiliki motivasi rendah



dan 25 (49,1%) responden memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 3. Analisis Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2016

Motivasi	Kinerja				Total		p-value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	23	85,2	4	14,8	27	100	
Tinggi	0	0,0	25	100	25	100	0,000

Selama bekerja masih banyak pegawai yang belum benar-benar paham akan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka dalam melakukan pelaksanaan kerja yang seharusnya mengacu pada UU No. 32 Tahun 2009 tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sehingga seharusnya pegawai dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, baik itu dalam pemantauan lingkungan, pengendalian lingkungan serta melakukan pengawasan pada para pelaku usaha/kegiatan guna mencegah timbulnya kerusakan yang diakibatkan dari usaha/kegiatan tersebut yang akan mengubah keseimbangan lingkungan hidup.

Rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja salah satu halnya ialah disebabkan karena tidak adanya penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh atasan atas prestasi kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penghargaan atau pengakuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain, langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, memberi hadiah atau bonus berupa uang tunai, memberikan medali penghargaan, dan memberikan kenaikan gaji atau promosi jabatan.

Uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai p-value = 0,000 ($p < 0,05$), secara statistik hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2016. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik pula kinerjanya, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin kurang baik kinerjanya.

Responden memiliki motivasi kurang baik dikarenakan tidak adanya dorongan dalam diri sendiri, organisasi maupun lingkungan, mereka jarang mendapatkan penghargaan (*Reward*) apabila kinerja mereka baik, selain itu atasan yang jarang mengawasi dan memantau setiap kinerja yang mereka lakukan, sehingga pegawai merasa kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut peneliti sebaiknya kepala instansi Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi memotivasi pegawai dengan cara memberikan pembinaan dan pemahaman tentang tugas-tugas dan fungsinya serta meningkatkan



pelatihan kepada pegawai, memberikan *reward* kepada pegawai yang bekerja dengan baik seperti ucapan berupa pujian dan penghargaan sehingga dapat memotivasi pegawai lain dalam melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari 52 responden yang ada sebanyak 44,2% responden memiliki kinerja kurang baik dan sebanyak 55,8% responden memiliki kinerja baik, dan untuk motivasi dari 52 responden yang ada sebanyak 51,9% responden memiliki motivasi rendah, dan 48,1% responden memiliki motivasi tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian antara analisis motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup, ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2016 dengan nilai p -value= 0,000.

SARAN

Untuk peningkatan kinerja pegawai di Badan lingkungan hidup Kab. Muaro Jambi sebaiknya kepala instansi memberikan pembinaan dan pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pada masing-masing pegawai agar dapat menerapkan program yang ada di Badan Lingkungan Hidup sesuai dengan visi dan misi manajemen lingkungan hidup Kabupaten Muaro Jambi.

Untuk peningkatan motivasi pegawai, kepala instansi Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi sebaiknya lebih dapat meningkatkan pengawasan atau supervisi kepada para pegawainya, atasan juga sebaiknya dapat memberikan pengakuan atau penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan pegawai dengan memberikan pujian, penghargaan baik materi maupun non materi, *reward*/imbalan serta promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi sehingga dapat menumbuhkan atau memacu semangat kerja serta motivasi pegawai lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada STIKES Harapan Ibu Jambi yang telah menjadi *founder* pada penelitian ini. Serta ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang tak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Fatahilah Yasir. (2009). *Evaluasi Kinerja dan Kedisiplinan PNS di Jawa Tengah*.
- Ilyas. Y, 2010. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. FKM UI. Jakarta.
- Jauhar, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT. Prestasi Pustaka. Jakarta



- Marwansyah, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu*. Alfabeta. Bandung.
- Mubarok, (2009). *Ilmu Kesehatan Masyarakat Teori dan Aplikasi*. Salemba Medika. Jakarta.
- Peraturan Bupati Muaro Jambi, (2013). *Uraian Tugas Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang, dan UPTB Laboratorium Badan Lingkungan Hidup Kab. Muaro Jambi*. Jambi.
- Peraturan Daerah Kabupaten Muaro Jambi, (2013). *Perubahan Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah*. Jambi.
- Peraturan Presiden, (2009). *Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Jakarta
- Utomo, dkk, (2009). *Pendidikan Lingkungan Hidup*. Pusat Penelitian Lingkungan Hidup. Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang. Malang.