

# Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka

Zamhari<sup>1</sup>, Darwati Susilastuti<sup>2</sup>, Ahmad Yani<sup>3</sup>  
Management Program STIE-IBEK Bangka Belitung Pangkal Pinang  
email: [informasi@stiepertiba.ac.id](mailto:informasi@stiepertiba.ac.id)

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the influence of motivation and the ability simultaneously to the performance of Members of Parliament Bangka Regency and to analyze the influence of motivation on the performance of Members of the House of Representatives District Bangka and to analyze the ability of members of the House of Representatives District Bangka. The samples used were as many as all board members drawn from the population of 30. Instrument of research using questionnaires, which are arranged in a scale of 1-5, score 1 for very poor response and score 5 for a very good response. Data analysis techniques used were test validity, test reliability and testing hypotheses. Motivation of board members supported primarily by the high council members the opportunity to develop your own potential in work, and reflected the ability of intellectual ability, physical ability. While performance can be seen from the productivity, quality of service, responsibility, responsi-veness and akutanbilas. The results showed that motivation and the ability of parliaments Bangka Regency either jointly or partial influence significant effect on performance.*

**Key words :** motivation, ability and performance

## I. Latar Belakang

Seiring dengan semangat otonomi daerah, berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, perekonomian dunia juga telah mengalami perubahan serta kemajuan cukup pesat. Hal ini pasti membawa pengaruh bagi setiap pelayanan pemerintah kepada masyarakat, di satu sisi menimbulkan perkembangan pelayanan yang menyebabkan timbulnya keterbukaan informasi dan akhirnya bisa menimbulkan pembangunan daerah. Setiap pelayanan baik milik pemerintah maupun swasta yang ingin tetap hidup, berkembang dan memenangkan persaingan, memerlukan operasional yang lebih baik dengan kemampuan yang lebih profesional dalam manajemennya, sehingga dapat memanfaatkan tingkat pelayanan secara efisien tanpa menghambat jalannya operasional usaha pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan pemerintah yang dilakukan satuan perangkat kerja daerah sebagai suatu jasa, merupakan

kombinasi dari berbagai sumber daya manusia dan sumber daya teknologi.

Keterkaitan sumber daya tersebut sangat erat kaitannya dalam pelayanan pemerintah, sehingga sering muncul berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja.

Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif dan inovatif. Kenyataan tersebut adalah wajar apabila setiap satuan perangkat kerja daerah memberikan perhatian terhadap faktor-faktor pelayanan yang ada dalam pemerintahan.

Salah satu yang perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang cukup serius adalah faktor sumber daya manusia. Keberlanjutan pelayanan pemerintah tidak hanya tergantung pada pendapatan asli daerah yang besar, tetapi faktor sumber daya manusia yang berkualitas justru merupakan faktor utama yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia akan menjalankan segala aktifitas pelayanan

pemerintah dan juga mengoperasionalkan infrastruktur yang dimiliki oleh daerah sebagai suatu alat pelengkap lancarnya kegiatan. Dengan adanya sumber daya manusia, fasilitas infrastruktur yang ada dalam pemerintahan dapat bekerja dengan lancar dan terkendali.

Setiap Satuan Perangkat Kerja Daerah selalu berusaha mencapai keberhasilan usaha dan tujuannya. Oleh karena itu, agar Satuan Perangkat Kerja Daerah dapat mencapai keberhasilan visi dan misinya, maka diperlukan dukungan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus. Dengan demikian usaha Satuan Perangkat Kerja Daerah pun dapat tercapai dan berjalan dengan lancar, efisien dan efektif. Sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi kerja yang dimiliki para pegawai ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pemerintahan. Betapa pentingnya prestasi kerja pegawai bagi keberhasilan usaha pelayanan pemerintahan, sehingga pihak pemerintah harus selalu memperhatikan masalah ini dan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai, pihak pemerintah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain motivasi, sikap, minat, persepsi, disiplin, kondisi, metode kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan pemerintah. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai tersebut, maka pihak pemerintah harus mengadakan penilaian kerja terhadap para pegawai.

Motivasi merupakan hal yang berperanan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja sebab orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Motivasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya tidaklah sama,

tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerja yang tinggi diasumsikan akan membuat pegawai bergairah dalam bekerja sehingga semangat kerjanya semakin meningkat sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan semangat kerja yang sebenarnya membara dalam diri pegawai. Adanya motivasi yang tinggi akan semakin baik apabila di dukung oleh lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja sebagai bagian dari lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap aktivitas kerja pegawai. Peranan lingkungan kerja dalam memberikan motivasi terhadap pegawai.

Berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan suatu perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat memperkuat atau memperlemah kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu organisasi berdasarkan sasaran standard kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Peningkatan kinerja dalam suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja menurut Siagian (2003:7) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas untuk mencapai suatu tujuan. Timbulnya motivasi pada diri seseorang ditentukan oleh adanya kebutuhan hidup baik kebutuhan primer maupun kehidupan skundernya. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Pendidikan seharusnya

menjadi prioritas utama di masa depan dan apabila kita ingin menghindarkan diri sebagai salah satu negara terbelakang dan agar dapat turut berperan penting dalam percaturan dunia internasional. Berbagai negara maju yang menganut pendekatan negara kesejahteraan seperti Jerman, Belanda, Inggris, serta negara Eropa lainnya dan Amerika Serikat, bahkan negara-negara lain di Asia pun nyatanya sudah meletakkan pendidikan sebagai prioritas pertama dalam program pembangunan. Penempatan prioritas tersebut terjadi bahkan sejak mereka belum menjadi kaya seperti sekarang ini.

Selain motivasi dan pendidikan, kinerja pegawai atau pegawai juga sangat dipengaruhi budaya kerja. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi pencapaian laba pemerintah.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut.

Ada pengaruh positif budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan berpengaruh negatif pada budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan terhadap keefektifan partisipasi anggaran dalam peningkatan kinerja manajerial.

Semua yang dipaparkan diatas, sebagian besar berkaitan erat dengan kinerja operasional yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan

Bangka Selatan. Berkembangnya pelayanan pemerintah kepada masyarakat mengharuskan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan Bangka Selatan untuk selalu meningkatkan prestasi kerja para pegawainya. Dengan dukungan para pegawai yang memiliki prestasi dan keahlian yang tinggi maka aktifitas pemerintah dapat berjalan dengan efisien. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan Bangka Selatan?
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan Bangka Selatan lingkungan kerja?
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan Bangka Selatan?

## **II. Landasan Teori**

### **1. Motivasi**

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang – orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada

bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan.

Banyak pengertian motivasi yang disampaikan oleh para ahli. Meskipun demikian, penelitian ini tidak akan menjelaskan secara keseluruhan pengertian motivasi tersebut.

Motivasi merupakan kondisi psikologis seseorang yang merangsang untuk berperilaku mencapai sesuatu tujuan, sedangkan pemotivasi adalah kegiatan memberikan motif kepada orang lain. Pengertian motivasi menurut Handoko (2005:252) yang mengatakan "Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya"

Pengertian motivasi seperti yang disampaikan oleh Hani Handoko tersebut, mengatakan motivasi berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu atau daya penggerak dari dalam subyek untuk melakukan sesuatu atau kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan".

Ahli lain yang membuat definisi motivasi tidak sama persis dengan pengertian motivasi yang telah dijelaskan di muka. Meskipun demikian secara substansial pengertian motivasi para ahli tersebut mendekati kesamaan makna dan tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan".

## 2. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas Pegawai adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. "Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (Nitisemito, 2001:183).

Dari faktor-faktor diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga setiap perusahaan yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya pengaruh yang positif bagi perusahaan.

## 3. Konsep Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Moh. As'ad (2005:47), prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "Prestasi" dalam Bahasa Inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "*mencapai*", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "*Pencapaian*" atau "*apa yang di capai*".

Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. ("*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*").

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang dicapai Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja Pegawai tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2005) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik adalah:

a. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, Pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh sebab itu Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

4. Kinerja

Istilah kinerja sering dipadankan dengan kata dalam Bahasa Inggris yakni 'performance'. Menurut The scribner-Bantam English Dictionary Tahun 1979 performance berasal dari akar kata "to perform" yang mempunyai arti melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban sesuatu nazar, menyempurnakan tanggungjawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin.

Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa arti "to perform" adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab atau hasil yang diharapkan, sedangkan arti kata performance merupakan kata benda di mana salah satunya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan.

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu dan merupakan efektifitas operasional organisasi.

Prestasi pegawai dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor

mulai dari keterampilan yang buruk, motivasinya yang tidak cukup hingga lingkungan kerja yang buruk. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsepsi kinerja pada hakekatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Faktor-faktor penting dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

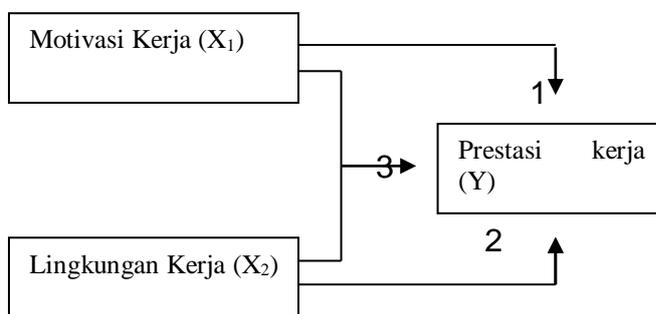
1. Tugas atau pekerjaan jelas.
2. Sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mudah diperoleh termasuk informasi, waktu, uang dan lain-lain
3. Individu mempunyai kapasitas, keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan.
4. Individu sering menerima umpan balik.
5. Individu merasa puas dengan konsekuensi atau penghargaan dalam pelaksanaan tugas.

Dari berbagai pendapat diatas, konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengukur kinerja , yakni:

- a. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian, kecepatan penyelesaian, pekerjaan keterampilan dan kecakapan kerja.
- b. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
- c. Faktor pengetahuan diukur dari kemampuan memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokok.
- d. Faktor keandalan, diukur dari kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugas, baik dalam menjalankan peraturan, inisiatif dan disiplin.
- e. Faktor kehadiran, yaitu melihat kehadiran di dalam kegiatan-kegiatan rutin.
- f. Faktor kerjasama, melihat bagaimana Pegawai bekerja sama dalam melaksanakan tugas dengan sesama pegawai maupun dengan orang lain.

5. Hipotesis Penelitian  
Berdasarkan penjelasan teori diatas, maka dapat diungkapkan suatu kerangka berfikir yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam penelitian yang secara diagram adalah sebagai berikut:

Gambar 1.  
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Prestasi kerja



Sumber : Diolah Peneliti

H1: Diduga secara parsial ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja

H2: Diduga secara parsial ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan dengan prestasi kerja

H3: Diduga simultan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja.

#### 6. Metode Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada tujuan penelitian, maka penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian yang bersifat analitik kuantitatif. Desain analitik kuantitatif ini untuk menguji sejauhmana hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) mempengaruhi variabel tidak bebas (*dependent variable*).

#### 7. Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik:

- a. Angket, yakni dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup yang telah disediakan alternatif jawabannya. Alternatif jawaban tersebut adalah Sangat setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
- b. Survei, yakni dengan melakukan pengamatan langsung tentang motivasi dan disiplin kerja para pegawai untuk mengetahui sejauhmana kinerja yang dihasilkan sehingga mampu memuaskan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian survey ini juga dilakukan dengan pengambilan sampel dan satu populasi sebagai alat pengumpul pokok. Penelitian survei ini juga dengan penelitian explanatory yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Survei dilakukan terhadap Pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan.
- c. Wawancara, yakni wawancara langsung dengan responden untuk meminta penjelasan lebih lanjut apabila hasil survei belum maksimal dan berkenaan dengan maksud yang

diinginkan dan pengisian atas jawaban berdasarkan pernyataan.

- d. Telaah Dokumen, yakni dilakukan dengan cara mempelajari berbagai referensi, literatur, dan buku-buku yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian ini.

#### 8. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan. Jumlah populasi yang terdapat dalam obyek penelitian adalah 32 orang. Sampel penelitian harus mencerminkan kondisi sesungguhnya dari jumlah populasi yang ada. Penulis menyebarkan kuisioner kepada semua Pegawai dengan pertimbangan sampel yang minim.

#### 9. Instrumen Penelitian dan Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan, maka akan menggunakan instrumen dalam bentuk angket. Sedangkan format jawaban akan menggunakan skala Likert yang menggunakan alternatif jawaban yang masing-masing telah diberi jumlah nilai (skor).

Langkah selanjutnya setelah menentukan format jawaban dengan menggunakan skala Liket seperti diatas, maka dilakukan langkah untuk menentukan jawaban responden yang termasuk dalam kelompok tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, dan rendah sekali dengan cara membagikan skor nilai masing-masing atas jawaban yang diperoleh dari responden untuk kategori dari masing-masing variabel atau subvariabel sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori jawaban responden

Nilai	Kategori Jawaban
1,00 – 1,80	Rendah Sekali
1,81 – 2,60	Rendah
2,61- 3,40	Sedang
3,41- 4,20	Tinggi
4,21- 5,00	Tinggi Sekali

Untuk menentukan tingkat validitas suatu alat ukur penelitian dapat dilihat dari pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi (Soegiyono 2003:149) koefisien korelasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Kuat :  $0,80 < r < 1,00$
- b. Kuat :  $0,79 < r < 0,60$
- c. Sedang :  $0,59 < r < 0,40$
- d. Rendah :  $0,39 < r < 0,20$
- e. Sangat rendah :  $0,19 < r < 0,00$

#### 10. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini akan menggunakan metode regresi berganda. Pengujian regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antar variabel dalam penelitian tersebut saling mempengaruhi. Rumus yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> = koefisien regresi

x<sub>1</sub> = Faktor motivasi

x<sub>2</sub> = Faktor Lingkungan Kerja

e = Error

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka akan diketahui bagaimana hubungan korelasi dan regresi antara dua atau lebih variabel yang diperkirakan memiliki hubungan secara teoritis. Selain itu, tujuan dilakukan

analisis regresi berganda adalah untuk mencari bukti terdapat tidaknya hubungan antar variabel. Apabila ditemukan terdapat hubungan antarvariabel, maka langkah selanjutnya adalah melihat hubungan keeratan antar variabel tersebut untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah hubungan antarvariabel tersebut signifikan/ memuaskan dan tidak signifikan/ tidak memuaskan.

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Tengah. Data yang diambil berupa budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai dengan alat ukur berupa angket sebanyak 26 butir yang terdiri dari 10 butir pernyataan tentang motivasi kerja 5 butir pernyataan tentang lingkungan kerja dan 11 butir pernyataan tentang prestasi kerja.

Skala angket yang digunakan dengan skor 1-5. Setelah data terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk memaparkan tingkat motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menurut persepsi PNS. Selanjutnya dianalisis menggunakan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian.

#### 11. Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dan validitas terhadap data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Untuk memperoleh hasil perhitungan yang akurat, proses penghitungan menggunakan program SPSS 16, hasilnya sebagai berikut:

##### 1) Uji Reliabilitas

Melalui perhitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

Tabel 2.  
Koefisien Reliabilitas  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan	80.15	5.849	.879	.807
Motivasi	79.05	6.308	.742	.930
Prestasi	78.62	6.808	.833	.856

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Koefisien Reliabilitas (Alpha) yang tertera pada Tabel 1, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dengan nilai alpha cronbahc untuk masing-masing variabel:

Motivasi : 0,807 > 0,60  
Kedisiplinan : 0,930 > 0,60  
Prestasi : 0,856 > 0,60

2) Uji Validitas

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir (r-hitung) untuk 28 pernyataan

(kuesioner) dengan sampel sebanyak 32 orang (n = 32 orang), dengan  $\alpha = 0.05$  didapat r tabel 0.339, artinya bila r hitung < r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid dan apabila r hitung > r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut:

a) Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3.  
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas  
Instrumen Penelitian Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,632	0,339	Valid
2	0,516	0,339	Valid
3	0,648	0,339	Valid
4	0,325	0,339	Valid
5	0,777	0,339	Valid
6	0,497	0,339	Valid
7	0,651	0,339	Valid
8	0,490	0,339	Valid
9	0,731	0,339	Valid
10	0,432	0,339	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa

nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel motivasi (X<sub>1</sub>) yang

diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh pernyataan sebanyak 10 pertanyaan dikatakan valid.

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel 3.

b) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4.  
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,731	0,339	Valid
2	0,432	0,339	Valid
3	0,697	0,339	Valid
4	0,664	0,339	Valid
5	0,724	0,339	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )

yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh pernyataan sebanyak 5 pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 5  
Multikolinieritas (*Coefficients<sup>a</sup>*)

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 Motivasi	.745	.608	.423	.706	1.416
Lingkungan	.717	.559	.373	.706	1.416

a. Dependent Variable: Prestasi

c) Variabel Prestasi (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Prestasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 6.  
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Prestasi (Y)

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,743	0,339	Valid
2	0,629	0,339	Valid
3	0,732	0,339	Valid
4	0,679	0,339	Valid
5	0,390	0,339	Valid
6	0,601	0,339	Valid
7	0,558	0,339	Valid
8	0,613	0,339	Valid
9	0,600	0,339	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas pernyataan variabel Prestasi (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh pernyataan sebanyak 9 pertanyaan dikatakan valid.

12. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi di mana variabel-variabel tersebut orthogonal atau terjadi kemiripan. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF).

Hasil pengujian melalui variance inflation factor (VIF) pada hasil output SPSS table coefficient, masing-masing variabel independen memiliki nilai tidak kurang dari 10 atau nilai tolerance tidak kurang dari 0,1.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

III. Pembahasan

A. Uji Hipotesis

Seperti telah dijelaskan dibagian sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan regresi berganda dalam menguji hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel bebas : Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan sebagai variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y). Dalam analisis regresi ini ada beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu berdistribusi normal, tidak mengandung multtikolinieritas dan tidak mengandung heteroskedastisitas, dengan kata lain memenuhi uji asumsi klasik.

Selanjutnya setelah asumsi klasik terpenuhi, uji selanjutnya berupa uji parsial untuk menguji paruh secara individual motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dan uji simultan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil analisis regresi ganda menggunakan bantuan program SPSS release 16 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7  
Uji Regresi (Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.180	.606		6.892	.000
Motivasi	.472	.058	.504	8.171	.000
lingkungan	.314	.044	.444	7.205	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Terlihat pada tabel diatas, nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja 0,472 dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,314 serta konstanta sebesar 4,180. Dari koefisien tersebut diperoleh model regresi:

$$Y = 4,180 + 0,472X_1 + 0,314X_2$$

Model tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti kenaikan prestasi kerja sebesar 0,472. Apabila lingkungan kerja dikontrol dan setiap terjadi kenaikan prestasi kerja

sebesar 0,314 apabila prestasi kerja dikontrol.

**B. Uji Simultan (Uji Statistik F)**

Uji Statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang di masukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan untuk menguji adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.  
Uji F Hasil Uji Statistik F (ANOVA<sup>b</sup>)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.333	1	66.167	189.587	.000 <sup>a</sup>
Residual	39.786	31	.349		
Total	172.120	32			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi

Dari tabel hasil uji F dapat dilihat bahwa signifikansi lebih besar daripada  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Nilai F hitung > F tabel yang berarti hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja diterima

dan dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja.

**C. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas (independent) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil statistik t untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9.  
Uji t variabel Motivasi (Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.820	2.332		7.211	.000
Motivasi	.589	.058	.685	10.069	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,820 + 0,589 X_1$ . Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi akan menurunkan prestasi sebesar 0,589 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan

demikian maka keputusannya Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan.

Tabel 10.  
Uji T Variabel Lingkungan {Coefficients<sup>a</sup>}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.219	1.547		6.606	.000
Lingkungan	.776	.040	.876	19.450	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,216 + 0,776 X_2$ . Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kedisiplinan akan menurunkan prestasi karyawan sebesar 0,776 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi pegawai sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan.

#### IV. Kesimpulan Dan Saran

##### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

- 1) Motivasi kerja karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar mempunyai minat yang tinggi, telah tercukupi gajinya, kebutuhan akan rasa aman tercukupi, adanya hubungan interpersonal yang baik dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja ini berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 55,4%.
- 2) Lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan dalam kategori baik, pewarnaan pada

dinding ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanannya memberikan kenyamanan, meskipun dari segi suara masih bising, sebab dekat dengan jalan raya. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 51,4%.

- 3) Secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 69,4%.

##### B. Saran

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi Sekerariat dalam merancang *reward and punishment* serta memperbaiki motivasi dan semangat kerja pegawai.
- 2) Hubungan yang harmonis antara pegawai, kepala bagian serta kepala SKPD termasuk lingkungan kerja akan berdampak pada motivasi yang akan bermuara pada prestasi kerja karyawan secara keseluruhan, untuk itu merancang tahap demi tahap perbaikan yang berkelanjutan terhadap kondisi tersebut sangatlah disarankan.
- 3) Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan khususnya untuk penelitian yang kaitannya dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan, tentu dengan menambah variabel, luasnya objek penelitian serta alat uji statistik lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, Moh. 2005. Psikolog Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2007. Organisasi dan Motivasi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A., A.,P., 2005. Prilaku dan Budaya Organisasi, PT Refika Aditama, Bandung.
- Niti Seminto, S.Alex. 2001. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. Statistik untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.