

## **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda**

*Neneng Chamelia Shanti*

### **Abstrak**

*Pengaruh motivasi yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan material dan non material serta pengaruh lingkungan fisik tempat kerja terhadap prestasi pegawai. variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel tergantung, dimana nilai (probabilitas <  $\alpha$  0,05). Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dimana diperoleh nilai Sig t lebih kecil (<) dari  $\alpha = 0,05$ , dengan probabilitas sebesar 0,000. Disamping itu ditemukan pula bahwa kontribusi variabel motivasi yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan material dan non material sebesar 13,32 %. Sedangkan kontribusi variabel lingkungan fisik tempat kerja sebesar 47,06 %. Dengan demikian hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan fisik tempat kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai dari pada kontribusi variabel*

**Kata Kunci : *Motivasi, Tempat Kerja, Prestasi Kerja pegawai, Kota Samarinda***

### **Pendahuluan**

Pada dasarnya untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang – undang Dasar 1945, tidak mungkin dapat dicapai dalam waktu yang singkat, beberapa tahun, beberapa dekade dalam hitungan satu atau dua generasi. Yang terpenting adalah bahwa semua upaya pembangunan harus diarahkan sedemikian rupa sehingga setiap tahap makin mendekatkan kita pada tujuan Masyarakat Adil dan Makmur. Setiap generasi harus mewariskan keadaan yang makin mendekatkan pada tujuan yang diinginkan.

Untuk maksud tersebut, maka segenap potensi yang ada harus dikerahkan dengan sebaik-baiknya antara lain dengan memanfaatkan sumber – sumber alam secara rasional, serta mengarahkan dana – dana dalam negeri dan bantuan luar negeri sebagai pelengkap pembiayaan pembangunan. Disamping itu sudah tentu memerlukan peningkatan sumber daya manusianya. Dewasa ini, semakin disadari oleh berbagai pihak bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting untuk menjalankan roda organisasi Siagian (2000:285). Artinya tanpa

mengikutsertakan peran aktif sumber daya manusia, alat canggih dan semoderen apapun tidak akan ada gunanya. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur pemerintah dalam hal ini pegawai negeri yang merupakan unsur pelaksana, tidak lain dimaksudkan agar mereka dapat memberikan kontribusi 2 besar terhadap pembangunan. Pegawai Negeri sebagai aparatur pemerintah, misi yang diemban dan harus dilaksanakan adalah pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat, bangsa dan negara. Tetapi pada kenyataannya yang sering terjadi justru sebaliknya.

Fenomena ini dapat dilihat dari patologo birokrasi dalam bentuk penyalahgunaan wewenang dan prosedur yang dilakukan. Plippo (dalam Kumorotomo ; 1999) mengemukakan sepuluh bentuk penyalahgunaan wewenang yang sering kali dilakukan oleh seorang birokrat selama menjalankan tugasnya, antara lain :

1. Ketidakjujuran
2. Perilaku yang buruk
3. Konflik kepentingan
4. Melanggar peraturan perundangan
5. Perlakuan yang tidak adil terhadap bawahan
6. Pelanggaran terhadap prosedur
7. Tidak menghormati kehendak pejabat perundangan
8. Inefisiensi atau pemborosan
9. Menutup – nutupi kesalahan
10. Kegagalan mengambil prakarsa.

Dalam menyikapi semakin rapuhnya kredibilitas pelayanan dimata masyarakat akibat dari rendahnya atau merosotnya profesionalitas dan kualitas pelayanan yang diberikan aparat, maka hal tersebut nampaknya perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Upaya – upaya ini tentunya harus dicari jalan keluar atau titik temu dengan mengkaji secara tepat penyebab mengapa para aparatur pemerintah bertindak demikian.

Satu hal yang paling mendasar adalah dengan melakukan pembinaan pegawai dengan berbagai cara, baik dalam kedinasan maupun di luar kedinasan, yang tujuan utamanya adalah dalam rangka pengembangan sumber daya aparatur pemerintah secara professional dengan menitikberatkan pada pencapaian tujuan yaitu untuk mewujudkan pegawai atau aparatur yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif.

Pembinaan sumber daya aparatur pemerintah tersebut dimaksudkan sebagai terapi dan sekaligus untuk menepis kesan masyarakat yang kurang menyenangkan. Untuk itu pemerintah telah berusaha dengan jalan mengadakan perubahan – perubahan mendasar yang mendorong pada sikap dan perilaku pegawai kearah hasil yang lebih baik. Perhatian pemerintah tersebut tentunya harus ditopang dengan pemberian motivasi, baik secara internal maupun eksternal yang diarahkan pada peningkatan prestasi kerja yang dituangkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang pendidikan dan Latihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang mengarah kepada :

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air ;
2. Peningkatan Kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya;
3. Peningkatan efesiensi, efektifitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Wahana yang dianggap efektif untuk mengubah perilaku seseorang terhadap pekerjaan adalah melalui pemberian motivasi, dimana motivasi adalah merupakan fungsi organik dalam organisasi, negara dan manajemen. Ini berarti secara *implicit 3 factor* pembinaan pegawai sebagai aparatur pemerintah merupakan bagian dari unsur motivasi. Tumbuhnya motivasi dikalangan pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting artinya, karena motivasi adalah merupakan modal utama untuk menggerakkan, mendorong dan mengubah perilaku seseorang supaya mau melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal, yang akhirnya akan terkait dengan upaya untuk mencapai tujuan atau sasaran yang dikehendaki.

Pegawai yang termotivasi biasanya tertarik atau lebih cenderung produktif dari pada pegawai yang tidak termotivasi. Pegawai yang kurang termotivasi akan bersikap apatis, acuh tak acuh terhadap pekerjaan, sering tidak hadir dan masalah – masalah lain. Untuk menghindari terjadinya hal tersebut maka seorang pemimpin harus selalu memberikan dorongan dan semangat kerja kepada bawahannya agar setiap mereka bekerja dalam suatu organisasi memiliki rasa *Need Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berhasil. Tanpa memiliki *Need Achievement*, seseorang tidak mungkin dapat berprestasi, dan tidak mungkin mencapai puncak karier. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki motivasi sebagai daya pendorong semangat kerjanya untuk meraih suatu kesuksesan.

Hasibuan (1996 : 93) mengatakan, pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahan perlu dilakukan karena alasan – alasan sebagai berikut :

1. Karena pimpinan membagi – bagikan pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan tetapi malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Motivasi setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan adalah bervariasi karena adanya perbedaan perilaku dari setiap individu itu sendiri. Faktor yang menyebabkan adanya perbedaan perilaku dari setiap individu diantaranya dipengaruhi oleh karakteristik biografikalnya, persepsinya, sikapnya, kepribadiannya, kemampuannya, kebutuhannya, latar belakang pendidikannya, dan situasi lingkungan dimana ia hidup, bergerak dan berkarya.

Perilaku yang berbeda dari setiap pegawai sebagai individu dapat dilihat dari sikap dan minat terhadap pekerjaan serta tingkat prestasi kerjanya dalam proses pencapaian tujuan. Jika hal ini tidak dapat dipahami oleh seorang pemimpin, maka ia tidak akan dapat memotivasi bawahannya dalam rangka mendorong tercapainya prestasi kerja yang optimal.

Begitu pula bila dikaitkan dengan pegawai khususnya pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Bahwa untuk mengubah perilaku seseorang supaya giat bekerja salah satunya adalah dengan memberikan motivasi, dimana motivasi kerja pegawai akan direfleksikan dalam perilakunya, artinya pegawai yang termotivasi akan menunjukkan perilaku yang mengarah ke kinerja yang tinggi, bersemangat dan memiliki daya usaha yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya pegawai yang tidak termotivasi akan bersikap apatis, acuh tak acuh, dan bersikap tidak kooperatif. Perilaku pegawai tersebut akan membawa konsekwensinya terhadap pencapaian tujuan.

Selain itu kondisi tempat kerja atau lingkungan kerja yang kurang baik juga merupakan faktor yang mendorong perilaku pegawai menjadi kurang efektif dan efisien terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebab betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak. Siagian (1995 : 132), bahwa faktor ini sangat penting mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan lebih dari sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari.

Oleh karena itu lingkungan yang ada di sekitar pegawai tersebut bekerja benar – benar harus diperhatikan, dimana lingkungan kerja yang bersih, pengaturan pencahayaan yang baik, pertukaran udara yang teratur, rendahnya tingkat kebisingan, dan penataan atau pengaturan peralatan kantor yang tepat, dapat lebih menggairahkan karyawan untuk berprestasi lebih baik sehingga produktivitasnya akan meningkat.

Dengan berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dan berdasarkan pengalaman empirik penulis sebagai pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, dapat disimpulkan bahwa untuk dapat menangani masalah perilaku kerja pegawai khususnya pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, disamping dengan jalan memberikan motivasi, baik berbentuk pemenuhan kebutuhan material maupun pemenuhan kebutuhan non material sebagai daya penggerak agar mereka mau bekerja giat, juga dengan jalan menciptakan lingkungan fisik tempat kerja yang baik, dimana dengan pengaturan penerangan yang baik, tempat kerja yang bersih, ruang kerja yang nyaman, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi pula akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang semuanya akan mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Horlick (1997), bahwa motivasi tidak hanya berupa uang, melainkan menciptakan lingkungan kerja dimana para karyawan dapat merasakan kenyamanan di dalam bekerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Swasto (1995), tentang pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan yang merupakan suatu kajian terhadap Dosen Perguruan Tinggi Swasta Pada Kopertis Wilayah VII Jawa Timur,

di mana hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan dapat direalisasikan apabila dalam pengembangan sumber daya manusia diperhatikan motivasi kerja karyawan, kemampuan mereka masing – masing, pemberian kesempatan pada masing – masing karyawan atas dasar hasil *performance appraisal* secara terbuka, obyektif, dan akurat, serta penggunaan fasilitas atau teknologi yang memadai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh J. Laabs (1998) yang menyatakan, pemberian insentif yang bukan berbentuk uang juga merupakan salah satu motivasi yang efektif untuk dapat mengarahkan karyawan ke dalam tujuan perusahaan, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Capozzoli (1997) yang mengatakan bahwa membentuk dan menciptakan lingkungan kerja dengan menyediakan sarana dan prasarana atau fasilitas yang mendukung sangat membantu dalam memberikan motivasi positif bagi para karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Posmasari (2000) yang mengatakan bahwa selain upah pokok terdapat pula motivasi non material yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang salah satunya adalah penghargaan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang penting bagi penyelenggaraan organisasi, dimana pada dasarnya setiap organisasi apapun bentuk dan jenisnya selalu mengharapkan memiliki pegawai atau karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting adalah karyawan tersebut mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dengan menggerakkan segala kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu menimbulkan motivasi di kalangan karyawan dalam suatu organisasi sangat penting artinya karena motivasi ini merupakan modal utama untuk berprestasi sehingga akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, yang akhirnya akan terkait dengan upaya untuk mencapai tujuan atau sasaran yang dikehendaki. Hasibuan (2000 : 140) mengatakan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berbicara tentang pengertian motivasi, ditafsirkan para ahli secara berbeda – beda sesuai dengan tempat dan keadaan masing – masing. Untuk mengetahui lebih luas masalah motivasi, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian motivasi.

Sarwoto (1994 : 135) mengatakan secara konkret motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dan menurut Siagian (1995 : 134) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Jadi motivasi adalah rangkaian pemberian motif berupa penggerak atau dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan

yang diinginkan. Pendapat lain mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi ke arah tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins 1996 : 198). Di lain pihak Plippo (dalam Hasibuan, 2000 : 142) *Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.* (Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa motivasi adalah daya perangsang atau pendorong yang menggerakkan manusia untuk mau melakukan sesuatu dengan baik kearah suatu tujuan tertentu. Dan motivasi adalah merupakan kegiatan para manajer atau pimpinan dalam memberikan inspirasi, mengurangi keluhan, dan secara umum mengurangi kesulitan, semangat dan dorongan kepada bawahan dengan maksud agar mereka dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaan yang dibebankan di atas pundak masing – masing dengan sebaik – baiknya. Dan motivasi adalah fungsi, kegiatan dan juga alat pimpinan untuk mengubah perilaku kerja bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan atau pegawai, seorang manajer atau pimpinan harus mengingat dan mengetahui perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing – masing pegawai. Dalam memberikan motivasi kepada pegawai haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan. Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan; 2000 : 141) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor – faktor berikut :

1. *The desire to live* (Keinginan untuk hidup)
2. *The desire for position* (Keinginan untuk suatu posisi)
3. *The desire for power* (Keinginan akan kekuasaan)
4. *The desire for recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Sementara itu Gisela Hogeman (1993 : 86) mengatakan, faktor – faktor yang dapat mendorong motivasi adalah : 60 % berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan sosio psikologis seperti umpan baik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab dan partisipasi. Kemudian sekitar 20 % berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan intelektual seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi dan tantangan. Selanjutnya 10 % berhubungan dengan kebutuhan yang menunjang rangsangan materi dan hanya 10 % yang menganggap kualitas ruangan untuk bekerja sebagai dorongan yang penting.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk dapat memotivasi para pegawai atau bawahan agar bekerja dengan semangat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, pada prinsipnya tergantung dari kemampuan yang dimiliki seseorang pemimpin dalam hal mengetahui dan mengidentifikasi kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*want*) yang mana pada suatu saat dapat benar-benar menjadi motivator. Memang sangat sulit untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat bagi masing – masing individu, karena kebutuhan (*needs*) dan motif berupa suatu

perangsang keinginan (*want*) tidak selalu sama satu dengan lainnya, tergantung selera masing – masing individu.

### **Teori – Teori Motivasi**

Perkembangan teori motivasi didasarkan kajian yang mendalam oleh para ahli tentang ilmu perilaku administrasi dan manajemen yang dianggap lebih relevan dengan perkembangan jaman.

Teori motivasi dikelompokkan ke dalam dua kategori Gibson (1996 : 186), yaitu :

1. Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor – faktor di dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku.
2. Teori Proses menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku itu didorong, dipertahankan dan dihentikan.

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Hasibuan (2000 : 163) mengatakan, bahwa daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Apabila harapan dapat menjadi kenyataan, karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Sebaliknya, jika harapan tidak tercapai, karyawan akan menjadi malas. Yang termasuk teori motivasi proses adalah teori harapan (*Expectancy theory*), teori keadilan (*equity theory*) dan teori pembentukan perilaku (*operant conditioning*).

Sedang teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Dan teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hasibuan (2000 : 151) mengatakan, seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhannya (*inner needs* – nya). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja.

Teori motivasi yang termasuk dalam kategori teori kepuasan yaitu teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori ERG Aldefefer, teori dua faktor dari Herzberg dan teori prestasi dari Mc. Clelland.

#### a. Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Dalam Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dikatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh sesuatu keinginan untuk memuaskan sejumlah

kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, mulai hirarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatannya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi tersebut di atas itulah yang menjadi dasar bagi Maslow dengan mengemukakan teori hirarki kebutuhan sebagai salah satu sebab timbulnya motivasi kerja pegawai. Gitosudarmo (2000 : 31) mengatakan, hirarki kebutuhan manusia

menurut Maslow adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*).
2. Kebutuhan rasa aman (*Security Needs*).
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*).
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*).

Hal yang paling penting dalam pemikiran Abraham H. Maslow ini adalah bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Ada berbagai kritik atau koreksi terhadap teori hirarki Maslow, dimana berdasarkan pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

#### b. Teori ERG Aldefer

Model kebutuhan ERG yang dikembangkan oleh Clayton Aldefer setuju dengan apa yang dikemukakan oleh Maslow, bahwa kebutuhan – kebutuhan individual tersusun secara hirarki. Namun demikian hirarki kebutuhan yang dikembangkan Aldefer hanya terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu :

1. Keberadaan (*existence*). Kebutuhan makan, perlindungan dan uang.
2. Persaudaraan (*relatedness*). Kebutuhan membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain.
3. Pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan mengembangkan kemampuan dan kapasitas yang dirasakan paling penting oleh individu yang bersangkutan. Amstrong (1990 : 73)

Teori ERG ini berbeda dengan teori Maslow. Aldefer tidak mengasumsikan bahwa kebutuhan - kebutuhan tingkatan lebih rendah harus dipuaskan terlebih



dahulu sebelum kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi menjadi terpenuhi. Menurut teori ERG Aldefer, tipe kebutuhan manapun atau ketiga tipe kebutuhan tersebut seluruhnya dapat mempengaruhi perilaku individu pada suatu waktu tertentu. Apabila kebutuhan tingkatan yang lebih baik tidak dapat terpuaskan dapat terpenuhi kembali dan mempengaruhi perilaku karyawan.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg (Herzberg Thoffactor Theory)

Munculnya teori dua faktor ini menurut Gitosudarmo (2000 : 36) adalah hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg terhadap 200 (dua ratus) orang akuntan dan ahli mesin pada tahun 1950. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut :

1. Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*ekstrinsic job condition*), yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*, karena kondisi atau faktor – faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor – faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi faktor – faktor sebagai berikut :

- a) Gaji
  - b) Jaminan sosial
  - c) Kondisi kerja
  - d) Status
  - e) Kebijakan perusahaan
  - f) Kualitas supervisi
  - g) Kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja
2. Sejumlah kondisi instrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*) yang apabila kondisi tersebut dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi jika kondisi atau faktor – faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan. Faktor – faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan nama faktor pemuas (*satisfiers*). Faktor – faktor pemuas tersebut adalah :

- a) Prestasi (*achievement*)
- b) Pengakuan (*recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- d) Tanggung jawab (*responsibility*)
- e) Kemajuan (*advancement*)
- f) Pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*)

Sedang Hasibuan (2000 : 157) menyatakan, ada tiga hal dari hasil penelitian Frederick Herzberg yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain :

1. Hal – hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.

2. Hal – hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel – embel saja pada pekerjaan, peraturan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain – lain.

3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari kesalahan.

Pada dasarnya, faktor hygiene hanya bersifat mencegah ketidakpuasan, bukan penyebab terjadinya kepuasan pegawai. Dengan demikian menurut Herzberg, faktor hygiene ini merupakan faktor utama penyebab motivasi kerja pegawai, tetapi jika tidak dipenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal yang dapat memotivasi karyawan adalah faktor motivator yang telah disebutkan diatas. Oleh karena itu, teori Herzberg ini menyarankan bahwa kepuasan karyawan dan kinerja dapat ditingkatkan dengan mengalihkan perhatian mereka dari faktor hygiene lebih ke arah faktor pemuas.

#### **d. Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland**

David Mc. Clelland mengatakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi. Asumsi ini telah diuji secara empirik oleh Clelland bersama asosiasinya Universitas Harvard Amerika Serikat.

Menurut Mc. Clelland (**dalam Robbins, 1996 : 205**) manusia hanya memfokuskan pada tiga jenis kebutuhan, yaitu prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*) dan afiliasi (pertalian). Kebutuhan ini dapat dijelaskan atau didefinisikan secara singkat sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi (*Needs for achievements*) adalah kebutuhan untuk selalu meningkatkan hasil kerja dan mutu kerjanya serta selalu ingin menonjol di kalangan sesamanya.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi adalah kebutuhan yang bersifat sosial, senang bergaul dengan sesamanya dan bersifat menolong terhadap sesama yang mengalami kesusahan.
3. Kebutuhan akan kekuasaan adalah untuk dapat mempengaruhi orang lain dan selalu ingin tampil di depan umum, keras kepala dan penuh tuntutan.

Selanjutnya Clelland percaya bahwa kebutuhan berprestasi yang disingkatnya N ach dapat dipelajari setiap orang melalui beberapa latihan. Latihan berprestasi yang diperkenalkan oleh Clelland ini ternyata mempunyai dampak yang positif terhadap pengembangan organisasi. Motivasi berprestasi ini menyebabkan orang bekerja lebih giat dan berusaha meningkatkan hasil kerjanya. Semakin kuat dorongan berprestasi, semakin besar kemungkinan baginya untuk menuntut dirinya berusaha lebih keras lagi.

Sementara itu Poter Dan Miles (dalam Stoner, 1986 : 423) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, yaitu perbedaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Karakteristik individu yang berbeda – beda meliputi berbagai jenis kebutuhan, sikap terhadap diri dan pekerjaan, serta minat terhadap pekerjaan. Oleh Swasto (1996 : 38) dikatakan bahwa perbedaan – perbedaan tersebut dibawa ke dalam dunia kerja sehingga motivasi setiap individu di dalam organisasi bervariasi. Jika pemimpin tidak dapat memahami perbedaan itu, maka

ia tidak akan dapat memotivasi bawahannya secara efektif. Selanjutnya karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan persyaratan kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, serta derajat otonomi. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan akan memerlukan tipe – tipe pekerja yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Sedang perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur yang berbeda dari masing – masing organisasi, serta hubungan antar masing – masing individu dalam organisasi. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, maka pemimpin organisasi harus mempertimbangkan hubungan ketiga faktor tersebut terhadap perilaku individu.

Pada dasarnya keempat teori motivasi tersebut sama – sama bertujuan untuk mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja pegawai agar mereka bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Sedangkan prinsip untuk melaksanakan motivasi adalah tergantung dari kemampuan seseorang pemimpin untuk dapat mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawan baik materiil maupun nonmateriil.

Seorang pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap para pegawai memerlukan teknik–teknik dan metode – metode tertentu, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Hasibuan (2000 : 148) mengatakan, ada dua metoda atau teknik yang dapat digunakan dalam pelaksanaan motivasi, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil)

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas.

Kedua metode motivasi tersebut, baik motivasi langsung maupun tidak langsung adalah sama pentingnya dalam rangka menggerakkan kemauan kerja pegawai atau karyawan, dan perlu diketahui bahwa setiap manusia atau karyawan selalu mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, penghargaan dan pengakuan yang baik dari atasannya.

Sedangkan alat – alat motivasi sebagai daya perangsang yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material incentive dan non material incentive. Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil (uang dan barang) sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Dan nonmaterial incentive adalah motivasi sebagai daya perangsang yang tidak berbentuk materi (penempatan yang tepat dengan latar belakang pendidikannya, piagam penghargaan terhadap prestasi kerjanya, dan perlakuan yang wajar) sebagai imbalan yang diberikan karyawan.

Dan berdasarkan uraian teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil. Oleh karenanya memotivasi para bawahan hendaknya dilakukan dengan cara memenuhi

keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) yang benar – benar menjadi motivatornya.

2. Keberadaan dan prestasi kerja bawahan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar dan tulus.
3. Dalam memberikan pengarahan dan motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata – kata yang dapat merangsang gairah kerja dan disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi. Selain dari pada itu seorang pemimpin hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai prestasi, afiliasi dan kekuasaan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.

### **Gambaran Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda**

Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda dibentuk berdasarkan : 1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2008 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Tahun 2010 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah; 2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah; 3. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 06 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kota Samarinda Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah ; 4. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda; 5. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 023 Tahun 2008 Pasal 582 tentang Kedudukan Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda ; 6. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 023 Tahun 2008 Pasal 585 tentang Susunan Organisasi SKPD Dinas Cipta Karya dan Tata Kota ;

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 41 Tahun 2007 Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum khususnya urusan cipta karya, bidang penataan ruang dan bidang perumahan.

Dinas Cipta Karya dan Tata Kota dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Kota.

### **Tugas Pokok dan Fungsi**

Menurut Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 Tanggal 11 Juli 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda, Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah dibidang pekerjaan umum khususnya urusan cipta karya, penataan ruang dan perumahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu dalam merumuskan kebijakan perencanaan operasional program kegiatan pengaturan, pembangunan, pengawasan dan

pengendalian kebijakan strategis dalam pelaksanaan kerjasama swasta dan masyarakat sesuai ijin lokasi kawasan dan lingkungan siap bangun, kebijakan strategis penanggulangan dan pencegahan, penanganan kawasan, pengelola peremajaan/perbaikan kawasan kumuh, kebijakan kebijakan strategis pemberdayaan dalam pelaksanaan pembangunan dan pengelolaan bangunan gedung dan lingkungan, rumah negara, status bangunan dan gedung yang dilindungi dan dilestarikan, penetapan kriteria pemantauan dan perubahan fungsi ruang kawasan/lahan dan perbatasan kawasan strategis, penyusunan rencana strategi detail tata ruang, kebijakan strategis dan program pembangunan baru, perbaikan, pemanfaatan, pemugaran, perluasan dan pemeliharaan dalam pembinaan perumahan formal dan swadaya, sistem pembangunan kawasan, keterpaduan prasarana dan keserasian kawasan perumahan serta pembinaan hukum peraturan perundang-undangan dan pertanahan untuk perumahan, teknologi dan industri, pengembangan pelaksanaan pembangunan perumahan peran serta masyarakat dan sosial budaya, kebijakan strategis pembangunan pedesaan dan perkotaan, pengembangan air minum dan sistem penyediaan air minum serta prasarana sarana air limbah, jasa konstruksi bangunan gedung sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria serta norma, standar, pembinaan dan pemberdayaan manual yang ditetapkan pemerintah dan provinsi dan searah dengan kebijakan umum daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis perencanaan program operasional keciptakaryaan dan ketatakotaan dalam upaya pembinaan, pengembangan, koordinasi, monitoring, evaluasi penyelenggaraan kegiatan urusan cipta karya dan tata kota sesuai norma, standar dan prosedur yang berlaku dan searah kebijakan umum daerah.
- b. Pelaksanaan pengkoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum khususnya urusan cipta karya, penataan ruang dan perumahan serta pelayanan umum pengawasan dan pengendalian kebijakan strategis pengembangan
- c. Perkotaan dan pedesaan, air minum dan sistem penyediaan air minum serta prasarana dan sarana air limbah, kebijakan strategis penyelenggaraan pembangunan dan pelaksanaan kerjasama swasta dan masyarakat pada kawasan dan lingkungan siap bangun, penanggulangan dan pencegahan timbulnya pemukiman kumuh, perumahan kumuh sesuai NSPK dan NSPM yang ditetapkan pemerintah dan provinsi yang searah kebijakan umum daerah.
- d. Pelaksanaan pengkoordinasian kebijakan strategis penyelenggaraan pembangunan dan pengelolaan bangunan dan lingkungan, rumah negeri asset pemda, penetapan status bangunan dan lingkungan yang dilindungi dan dilestarikan, penetapan kriteria penentuan dan perubahan fungsi ruang kawasan / lahan dan kawasan strategis, penyusunan perencanaan detail tata ruang serta pemanfaatan kawasan strategi dan adaian sebagai RTR kawasan

- strategi, dan pengendalian memanfaatkan ruang wilayah dan kawasan, penyusunan pengaturan zonasi yang searah dengan kebijakan umum daerah yang merujuk pada ketetapan pemerintah dan provinsi.
- e. Pelaksanaan dan pengkoordinasian kebijakan strategi dan program pembiayaan, pembinaan perumahan formal dan swadaya baik dalam pembangunan baru, perbaikan, pemanfaatan perluasan, pemugaran dan pemeliharannya, sistem pengembangan, keterpaduan prasarana dan keserasian kawasan perumahan serta pembinaan hukum dan peraturan perundang-undangan dan pertanahan untuk perumahan, pembinaan teknologi dan industri perumahan serta pengembangan pelaku pembangunan perumahan, peran serta masyarakat dan sosial budaya dengan memanfaatkan badan usaha baik BUMN, BUMD, koperasi, perorangan, swasta yang bergerak dibidang usaha industri bahan bangunan, konsultan, kontraktor dan pengembang yang searah kebijakan umum daerah merujuk pada ketetapan pemerintah dan provinsi; dan
  - f. Pengkoordinasian teknis pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pelaksanaan pengembangan dan pengelolaan kawasan perkotaan dan pedesaan, penyelenggaraan pengembangan sistem penyediaan air minum yang utuh, prasarana dan sarana air limbah, pemulihan kawasan kumuh dan pembanguna kawasan pemukiman, pelaksanaan peraturan pedoman dan standar teknis serta tertib penyelenggaraan pembangunan, yang dilindungi dan dilestarikan dan pelaksanaan penataan ruang dan kawasan perumahan sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria serta NSPM yang ditetapkan pemerintah dan provinsi yang searah kebijakan umum daerah serta pelaksanaan tugas-tugas lain yang dilimpahkan dan atau diperintahkan oleh Kepala Daerah sesuai tupoksi dan tanggung jawab kewenangannya.

### **Pembahasan**

Berdasarkan data di lapangan dari hasil tanggapan responden diperoleh informasi bahwa motivasi kerja cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 2,95 Tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, pada akhirnya akan bisa mendorong mereka untuk berkinerja yang tinggi pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Kempton (1995) bahwa tingkat motivasi kerja karyawan akan direfleksikan dalam perilakunya.

Hasil pengujian secara empiris mendukung pula pernyataan tersebut di atas, yaitu terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan hasil kerja karyawan, dimana nilai koefisien korelasi ganda (*multiple correlation*) sebesar 0,668 dan kontribusi hubungan dan pengaruh 44,62 % terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal ini memperkuat teori dari pendapat As'ad (1998) bahwa kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan akan menentukan pula besar kecil prestasinya. Secara empiris mendukung pula hasil penelitian terdahulu dari Swasto (1995) bahwa peningkatan kinerja karyawan akan dapat direalisasikan apabila dalam pengembangan sumber daya manusia diperhatikan motivasi kerja karyawan, kemampuan mereka masing – masing, pemberian kesempatan kepada karyawan atas dasar hasil *performance appraisal* secara terbuka, obyektif dan akurat serta penggunaan fasilitas atau teknologi yang memadai.

Selain itu, hasil pengujian di lapangan juga menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan material yang menjadi unsur pertama variabel motivasi seperti upah pokok (gaji) yang diterima, insentif yang diberikan dan jaminan kesehatan memiliki kontribusi yang besar terhadap prestasi kerja pegawai, baik dilihat dari segi kuantitas, kualitas maupun ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Demikian juga halnya dengan kebutuhan non material yang menjadi unsur kedua variabel motivasi.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori kepuasan yang mendasarkan atas faktor – faktor kebutuhan, dimana seseorang akan bertindak atau bersemangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhannya (*inner need*). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja (Hasibuan, 2000).

Meningkatkan motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik, Armstrong (1990). Hal ini dapat dijadikan sebagai suatu pegangan untuk lebih memperhatikan unsur pertama motivasi yaitu pemenuhan kebutuhan material yang disesuaikan dengan kondisi yang ada, karena masih ada beberapa responden yang merasa adanya ketidaksesuaian antara upah yang diterima dibandingkan dengan beban pekerjaan yang mereka lakukan.

Demikian juga dengan unsur kedua faktor motivasi yaitu pemenuhan kebutuhan non material yang memang pada kenyataannya dari hasil analisis di dalam penelitian ini mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian pemenuhan kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material haruslah diberikan secara seimbang untuk mendorong terwujudnya prestasi kerja pegawai yang diharapkan. Secara empiris mendukung pula penelitian terdahulu oleh J. Laabs (1998) yang menyatakan bahwa pemberian insentif yang bukan berbentuk uang juga merupakan salah satu motivasi efektif untuk dapat mengarahkan karyawan ke dalam perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Posmasari (2000) yang menyatakan bahwa selain upah pokok terdapat pula motivasi non material yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang salah satunya adalah penghargaan. Selain pemberian penghargaan, promosi serta pendidikan dan latihan yang juga merupakan motivasi berbentuk non material yang turut memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai.

Realita di lapangan, meskipun kesempatan promosi mendapatkan respon yang baik dari responden, namun responden menganggap kurang ada kesesuaian antara dasar keputusan karier dengan harapan karyawan serta kurang adanya objektifitas dalam penyeleksian yang akan dipromosikan, walaupun kesempatan cukup terbuka untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar bagi pegawai. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari kesalahan Hasibuan (2000). Artinya motivasi kerja menurun jika seseorang terus menerus mengerjakan tugas – tugas yang lama dan tidak mendapatkan tantangan baru, karena hal itu akan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh informasi bahwa variabel lingkungan fisik tempat kerja (X2) mempunyai hubungan dan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai. Kuatnya hubungan dan pengaruh faktor lingkungan fisik tempat kerja semuanya dapat direspon dengan baik oleh pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden secara umum memberikan respon yang baik dengan nilai rata – rata 3,64 terhadap kebersihan lingkungan tempat kerjanya, sistem ventilasi atau pertukaran udara, pengaturan cahaya penerangan, tingkat ketenangan atau kebisingan dan penataan peralatan/perengkapan yang ada di lingkungan tempat kerja. Sesuai dengan teori dari Davis dan Newstrom (1989) bahwa lingkungan kerja bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga jika individu merespon dengan baik terhadap lingkungan kerjanya maka akan mendorong mereka untuk berusaha lebih giat dalam bekerja, didukung dengan teori Saiyadain (1998) bahwa kinerja dan prestasi kerja karyawan secara tetap dipengaruhi oleh kondisi fisik kerja seperti penerangan, suhu, kelembaban dan sebagainya.

Oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu diciptakan lingkungan kerja yang sehat, guna menjaga kesehatan para pegawai dari gangguan – gangguan pengelihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya, dengan cara mengendalikan kebisingan suara, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dari suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini sepenuhnya mendukung penelitian – penelitian terdahulu, seperti yang diungkapkan oleh N. Horlick (1997) yang menyatakan bahwa motivasi tidak hanya berupa uang, melainkan menciptakan lingkungan kerja di mana para karyawan dapat merasakan kenyamanan di dalam bekerja, dan demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Cappozzoli (1997) yang mengatakan, bahwa membentuk dan menciptakan lingkungan kerja dengan menyediakan sarana dan prasarana atau fasilitas yang mendukung sangat membantu di dalam memberikan motivasi positif bagi karyawan.

### **Kesimpulan**

Motivasi dan lingkungan fisik tempat kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Ini berarti Pemberian motivasi berupa pemenuhan kebutuhan material dan pemenuhan kebutuhan non material maupun lingkungan fisik tempat kerja sangat menunjang dan mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai atau aparatur yang pada akhirnya akan dapat menopang tuntutan – tuntutan masyarakat yang menginginkan agar pemerintah mampu menumbuhkan adanya *good governance* yaitu suatu pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan bahwa sebagian besar pegawai yaitu 65,98 % lulus dari perguruan tinggi, baik Diploma, Sarjana (S1) maupun Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Ditambah lagi masa kerja yang dimiliki para pegawai di atas 6 tahun yaitu 87,63



% dari responden, tentunya akan menambah pengalaman dan pengetahuan akan tugasnya sehari – hari. Bahwa keseluruhan variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel tergantung, dimana nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$ . Kemudian diuji signifikansinya dengan uji *t* untuk uji sampel diperoleh harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk uji dua pihak dengan derajat kebebasan  $(n-2)$ , yang berarti jumlah sampel yang digunakan sebanyak 97 orang secara representatif dapat mewakili keseluruhan populasi. Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel tergantung pada tingkat kepercayaan 95 %.

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda antara variabel bebas dengan variabel tergantung menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pemenuhan kebutuhan material dan pemenuhan kebutuhan non material serta lingkungan fisik tempat kerja terhadap prestasi kerja pegawai, yaitu dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi ganda (*Multiple R*) mencapai sebesar 0,818. Jika nilai tersebut dikaitkan dengan interpretasi koefisien korelasi, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh termasuk dalam kategori hubungan dengan pengaruh yang sangat kuat, didukung dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,668, yang bermakna bahwa kontribusi sub variabel motivasi yaitu pemenuhan kebutuhan material dan pemenuhan kebutuhan non material serta lingkungan fisik tempat kerja terhadap prestasi kerja adalah 66,8 %, sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Sehingga dengan demikian hipotesis minor 3 dan hipotesis mayor yang diajukan secara otomatis dapat diterima dan didukung dengan data pada taraf signifikan 5 %.

Dari hasil analisis regresi secara parsial antara variabel motivasi yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan material dan pemenuhan kebutuhan non material ( $X_1$ ) terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) diperoleh Sig *t* lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, probabilitas (*p*) 0,000, dengan nilai koefisien regresi (*b*) sebesar 0,323, didukung dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,1332 yang berarti 13,32 % motivasi memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga dengan demikian hipotesis minor 1 yang diajukan diterima dan didukung dengan data. Dan antara variabel lingkungan fisik tempat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai Sig *t* lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, probabilitas (*p*) 0,000, dengan nilai koefisien regresi (*b*) sebesar 0,749 didukung dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,4706 yang berarti 47,06 % lingkungan fisik tempat kerja memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga dengan demikian hipotesis minor 2 yang diajukan diterima dan didukung dengan data.

Dalam memberikan pengarahan dan motivasi, sebaiknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata – kata yang dapat merangsang gairah kerja dan disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi. Selain itu, seorang pimpinan hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan promosi yang obyektif berdasarkan kemampuan dan senioritas sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai prestasi, afiliasi dan kekuasaan yang

diinginkannya. Mengingat bahwa hal – ha yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang mencakup perasaan berprestasi dan adanya pengakuan atas semuanya. Sedangkan hal yang mengecewakan pegawai adalah apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari kesalahan.

Jaminan kesehatan perlu adanya perhatian yang tinggi dari pihak pimpinan. Dengan terjaminnya kesehatan pegawai, maka mereka akan bisa bekerja dengan aman, tenang dan sehat, baik jasmani dan rohani, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan motivasi kerjanya. Sebab jaminan kesehatan dalam bekerja merupakan kebutuhan manusia yang penting, bahkan kebanyakan orang lebih penting dari pada yang lainnya. Hendaknya para pimpinan lebih sering memberikan penghargaan dan penghormatan kepada bawahannya yang berprestasi, meskipun bukan dalam bentuk materi, misalnya berupa pujian ataupun senyuman dan berbagai bentuk penghargaan lainnya.

Untuk menghindari menurunnya kondisi fisik para pegawai akibat dari penerangan yang kurang baik menyilaukan, kelembaban udara, tingkat kebisingan yang tinggi dan sebagainya, yang secara nyata akan meningkatkan timbulnya permasalahan perilaku kerja yang berkaitan dengan produktifitas, moral kerja, kepenatan dan seterusnya, maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, guna menjaga kesehatan para pegawai dari gangguan – gangguan pengelihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya dengan cara mengendalikan kebisingan suara, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dari suhu udara dan sebagainya yang ada disekitar para pegawai. Sebab suatu kondisi lingkungan fisik tempat kerja yang tidak baik akan mendukung ke arah melemahnya aktifitas – aktifitas pekerjaan yang akhirnya mengarah kepada ketidakefisienan akibat dari melemahnya kondisi fisik pegawai.

Dengan ditemukannya variabel yang dominan kontribusinya terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini, yaitu variabel lingkungan fisik tempat kerja sebesar 46,79 %, dan sisanya dipengaruhi variabel lain, maka hendaknya variabel lain yang turut memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja kiranya perlu diteliti dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas variabel– variabel, wilayah kajian dan obyek penelitian, sehingga makin memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji, 1992, *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Amstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Trasindo ASRI Media oleh PT. Elex Media Komputindo Komplek Gramedia, Jakarta.
- As'ad, Moh, 1986, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan Suatu Pendekatan Psikologik*, Liberty, Yogyakarta.

- Atmadisubrata, 1980, *Tingkat Produktifitas Karyawan Suatu Gambaran Industri Tekstil Nasional*, PT. Pustaka, Bandung.
- Bernadin, H.J dan J.E.A. Russel, 1993, *Human Resources Management*, Mc. Graw Hill, Inc., Singapura.
- Chaniago, Junaidi, 2010, <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Capozzoli, Thomas K, 1997, *Creating A Motivating Environment for Employees*, Jurnal Starting a Cycle Of Success, April 1997, Vol : 58, 155, Page 16 - 17.
- Davis, Keith dan John W, Newstrom, 1989, *Perilaku Dalam Organisasi, jilid I Edisi Ketujuh*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevish, Donnelly, 1996, *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses, Jilid I, Edisi Kedelapan*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, I Nyoman Sudita, 2000, *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*, BPEE, Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno, 1990, *Metodologi Penelitian Research, Jilid I*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 1996, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan Pertama*, Bina Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2000, *Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hogeman, Gisela, 1993, *Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Horlicks, Herbert G and Gullet, G Ray, 1987, *Organisasi, Teori dan Tingkah Laku, Cetakan Pertama, Penerjemah G.Kartasapoetra dan A.G.Kartasapoetra*, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Iverson, Roderick D, and Parimal Roy, 1994, *A Causal Model of Behavioral Commitment : Evidence From a Study of Australian Blue-collar Employees*, Journal of Management, Volume 20, No. 1.
- Kartasapoetra, G. A.G. Kartasapoetra 1992, *Administrasi Perusahaan Kecil, Cetakan Kedua*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kerlinger, Fred N and Elazar J. Pedhazur 1987, *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*, Nur Cahya, Yogyakarta.
- Kempton, John, 1985, *Human Resources Management and Developement*, Macmillan Business.
- Kumorotomo, W, 1999, *Etika Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Laabs, Jennifer, 1998, *Targeted Rewards, Jump-Start Motivation*, Journal Workforce, February 1998 Volume 77 Page 89 – 93.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mc. Kenna, Eugene and Nic Beech, 1995, *The Essence of Human Resource Management*, Prentice Hall International (UK)Ltd.

- Nitisemito, Alex S, 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Posmasari, Indira, 2000, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Tentang Pengaruh Motivasi yang Diberikan Oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sentra Industri Kecil Makanan Ringan di Kota Malang)*
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Saud Husnan, 1982, *Manajemen Personalia*, BPFE, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1990, *Dasar – Dasar Manajemen*, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta.
- Rao, TV, 1985, *Performance Appraisal Theory and Practise, Penilaian Prestasi Kerja, Alih Bahasa L. Mulyana*, Seri Manajemen No.125, Gramedia, Jakarta.
- Rachmad, Jalaluddin, 1986, *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Karya, Bandung.
- Robbins, S.P, 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Jilid I, Edisi Kedelapan*, Prenhallindo, Jakarta.
- Saiyadain, Mirza S, 1988, *Human Resources Management*, Tata Mc. Graw – Hill Publishing Company Limited a New Delhi.
- Sarwoto, 1994, *Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen, Cetakan Kesembilan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Schermerhorn, John R, 1998, *Manajemen, Buku 2*, Andi Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Bina Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1996, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Soekemi R. B, L. Sri, Dkk, 1988, *Hubungan Ketenagakerjaan*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Soeprapto, H. R, Heru Ribawanto & Imam Hanafi, 2000, *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah di Era Reformasi (Kasus Kabupaten Trenggalek)*, Jurnal Administrasi Negara, Volume I, No. 1, September 2000.
- Steers, Richard M, 1985, *Efektifitas Organisasi, Cetakan Kedua, Penerjemah Magdalena Jamin*, Erlangga, Jakarta.
- Stoner, James A. F. and Charles Wankel, 1986, *Manajemen Third Edition*, Pentice Hall International Inc.Englewood Cliffs, New Jersey.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Swasto, Bambang 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, FIA Unibraw, Malang.
- Tjiptono, Fandi dan Anastasia Diana, 1996, *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta.

