

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PENINGKATAN
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI
PROVINSI SUMATERA UTARA MEDAN**

Sukiswo

Dosen Program Studi Manajemen STIE Manajemen Sukma

ABSTRAK

Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan tahun 2014-2015 tidak mampu menyelesaikan seluruh berkas yang masuk. Hal ini terlihat dari data yang menunjukkan bahwa berkas yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai pada tahun 2014 sebanyak 195 berkas (6,81%) dan tahun 2015 sebanyak 274 berkas (9,34%). Dengan demikian, persentase berkas yang tidak dapat diselesaikan semakin meningkat. Dari uraian tersebut, dirumuskan masalah penelitian adalah "Apakah motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan?". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan. Manfaat penelitian adalah memberikan bahan informasi kepada pimpinan perusahaan khususnya mengenai pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Sumatera Utara Medan sebanyak 117 orang. Sampel penelitian adalah seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda, uji F dan uji z. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 0,544 + 0,439X_1 + 0,384X_2 + \epsilon_i$. Artinya, motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,878. Artinya, motivasi dan semangat kerja mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,771. Artinya, prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan semangat kerja sebesar 77,1% sedangkan 22,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti promosi jabatan dan lingkungan kerja. Hasil uji F, menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hasil uji z, menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan. Saran yang diberikan sebagai bahan pertimbangan kepada kepala dinas adalah sebaiknya kepala dinas mempertahankan dan meningkatkan bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, agar mereka lebih sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan. Sebaiknya kepala dinas memberikan dorongan dengan peluang kepada para pegawai yang prestasi kerjanya masih menurun, dan melakukan pelatihan dan memberikan tanggung jawab, kepada pegawai sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sebaiknya, kepala dinas mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memperketat pengawasan disiplin pegawai, agar tugas-tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik.

Kata Kunci: *Motivasi, Semangat Kerja, Prestasi Kerja Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan fungsinya. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, agar rencana instansi tersebut tercapai. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tergantung pada prestasi kerja pegawai yang terlibat dalam aktivitas organisasi tersebut.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja pegawai diukur dari kuantitas hasil kerja yang diselesaikan, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, dapat dipercaya dalam mengerjakan suatu pekerjaan, inisiatif, dan kualitas pribadi. Jika pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugasnya, berarti pegawai tersebut berprestasi. Prestasi kerja pegawai berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan semangat kerja.

Seseorang bekerja pada suatu perusahaan bertujuan mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Ada dua bentuk motivasi yang sering diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada karyawan berupa pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan untuk mendukung dan menunjang kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh kematangan pribadi, tingkat pendidikan,

promosi jabatan, kebosanan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi berupa gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, dana pensiun dan tabungan pensiun; penghargaan atas prestasi, penetapan status pegawai sebagai pegawai negeri sipil, dan tanggung jawab.

Pemberian motivasi berkaitan dengan dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mau bekerja keras dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila motivasi yang diberikan sesuai harapan karyawan, maka prestasi kerja pegawai meningkat.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan semangat dan penuh dengan ketulusan dan kegembiraan. Apabila pegawai merasa senang, optimis dalam menyelesaikan tugasnya, serta bersikap ramah, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Gejala-gejala yang timbul jika semangat kerja pegawai merosot adalah tingkat kemangkiran tinggi, tingkat keresahan pegawai dalam bekerja meningkat, produktivitas turun, sering ada aksi unjuk rasa dan mogok kerja serta tingkat perputaran tenaga kerja meningkat. Organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dengan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, adanya kesempatan untuk berpartisipasi, menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai, memperkokoh kerja sama antar pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan menetapkan peraturan yang jelas. Jika semangat kerja pegawai meningkat, maka tugas-tugas pegawai dapat diselesaikan, sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian Analisa (2011) menyimpulkan bahwa "motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang". Sedangkan hasil penelitian Murti dan Srimulyani (2013), menyimpulkan bahwa "motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai pada PDAM Kota Madiun”. Hasil penelitian Kusumawarni (2007), menyatakan “semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kudus”.

Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfungsi untuk melaksanakan, merumuskan, menetapkan, membina dan mengendalikan pertambangan umum geologi dan sumber daya mineral, listrik dan pemanfaatan energi, serta minyak dan gas bumi. Bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai berupa motivasi positif dan motivasi negatif.

Motivasi positif berupa pemberian kompensasi berdasarkan golongan, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa kenaikan skala gaji dan golongan istimewa, promosi jabatan, menetapkan status pegawai sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta adanya peraturan yang mengatur hak dan kewajiban pegawai serta kewajiban organisasi. Motivasi negatif berbentuk pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan yang ditetapkan organisasi, mulai dari teguran lisan, surat peringatan, penundaan kenaikan skala gaji/golongan, penurunan jabatan, skorsing, dan diberhentikan dari tugas.

Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan berusaha meningkatkan semangat kerja dengan menetapkan seksi-seksi yang membawahi beberapa orang pegawai, menjaga kondisi kerja, kepala dinas memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan, atasan selalu membina hubungan yang harmonis, baik antara bawahan dengan atasan maupun antar pegawai, menumbuhkan kerja sama bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta menetapkan peraturan kedisiplinan. Standar prestasi kerja pegawai ditentukan berdasarkan jumlah berkas yang masuk ke dinas. Prestasi kerja

pegawai diukur dari kuantitas berkas yang diselesaikan oleh pegawai seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan Tahun 2014-2015

Tahun	Bidang	Prestasi kerja pegawai (berkas)		Persentase berkas yang diselesaikan (%)
		Berkas yang masuk	Berkas yang diselesaikan	
2014	Pertambangan umum	1.467	1.385	94,41%
	Geologi dan sumber daya mineral	642	594	92,52%
	Listrik dan Pemanfaatan	286	268	93,71%
	Minyak dan Gas Bumi	467	420	89,94%
	Jumlah	2.862	2.667	93,19%
2015	Pertambangan umum	1.524	1.394	91,47%
	Geologi dan sumber daya mineral	653	582	89,13%
	Listrik dan Pemanfaatan	295	258	87,46%
	Minyak dan Gas Bumi	462	426	92,21%
	Jumlah	2.934	2.660	90,66%

Sumber: Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah berkas yang masuk pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan tahun 2014 sebanyak 2.862 berkas dan hanya 2.667 berkas yang dapat diselesaikan, dengan persentase penyelesaian sebesar 93,19%, maka berkas yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai 6,81%. Berkas yang masuk tahun 2015 sebanyak 2.934 berkas dan hanya 2.660 berkas diselesaikan pegawai, dengan persentase penyelesaian sebesar 90,66%, maka berkas yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai 9,34%. Dari data tersebut, terlihat bahwa berkas yang tidak dapat diselesaikan pegawai tahun 2015 semakin meningkat sebesar 2,53% dibandingkan tahun 2014. Dari uraian tersebut, penulis tertarik meneliti dengan judul: **“Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan”**.

Identifikasi Masalah

Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan tahun 2014-2015 tidak mampu menyelesaikan seluruh berkas yang masuk. Hal ini terlihat dari data yang

menunjukkan bahwa berkas yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai pada tahun 2014 sebanyak 195 berkas (6,81%) dan tahun 2015 sebanyak 274 berkas (9,34%). Dengan demikian, persentase berkas yang tidak dapat diselesaikan semakin meningkat. Penelitian ini akan membahas tentang prestasi kerja dilihat dari motivasi dan semangat kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian adalah: **"Apakah motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan?"**

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan. Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan bahan informasi kepada pimpinan perusahaan khususnya mengenai pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
2. Bagi penulis, menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2012:1), "manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy* dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan".

Pengertian dan Tujuan Motivasi

Siswanto (2007:119), menyatakan bahwa "motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong keinginan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan".

Teori Motivasi

. Menurut Stoner, dkk., (2003:139), teori motivasi dikelompokkan dalam lima aspek, yaitu:

1. Teori kebutuhan

Teori kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup secara kecukupan. Dalam praktek, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan seperti itu. Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpenuhi bukan lagi menjadi motivator.

2. Teori keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Keadilan dapat didefinisikan sebagai rasio antara input pekerjaan individu (seperti usaha atau keterampilan) dan imbalan pekerjaan (seperti gaji atau promosi). Menurut teori keadilan, individu akan termotivasi kalau mereka mengalami kepuasan dengan yang

mereka terima dari upaya dalam proporsi dengan usaha yang mereka pergunakan.

3. Teori harapan

Menurut teori harapan, orang memilih cara bertingkah laku dari antara alternatif serangkaian tindakan, berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakan. David Nadler dan Edward Lawler menguraikan empat macam asumsi mengenai tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan harapan sebagai berikut:

- a. Tingkah laku ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor dalam lingkungan.
- b. Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi.
- c. Individu mempunyai kebutuhan, keinginan, dan sasaran berbeda.
- d. Individu memilih di antara alternatif tingkah laku atas dasar harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan.

4. Teori penguatan

Teori penguatan, yang dikaitkan dengan ahli psikologi B.F. Skinner dan teman-teman, menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar siklis. Proses ini dinyatakan sebagai berikut:

Rangsangan → Respons → Konsekuensi
→ Respons masa depan

Dalam pandangan ini, tingkah laku sukarela seseorang (respons) terhadap suatu situasi atau peristiwa (rangsangan) merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Bila konsekuensi itu positif, pada masa depan orang tersebut akan cenderung memberikan respons serupa dalam situasi serupa. Bila konsekuensi tersebut tidak menyenangkan, orang tadi cenderung akan mengubah tingkah lakunya untuk menghindari konsekuensi tadi. Misalnya, orang mungkin mau mematuhi hukum – dan perintah sah seorang manajer karena mereka belajar di rumah dan di sekolah

bahwa ketidaktaatan mendatangkan hukuman. Sebaliknya orang mencoba mencapai sasaran pekerjaan, karena mereka belajar bahwa mereka mempunyai peluang besar untuk dihargai. Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman rangsangan-respons-konsekuensi. Menurut teori penguatan, seseorang termotivasi kalau dia memberikan respons pada rangsangan dalam pola tingkah laku konsisten sepanjang waktu.

5. Teori menentukan sasaran

Teori menentukan sasaran memusatkan pada proses penentuan sasaran diri mereka sendiri. Menurut ahli psikologi Edwin Locke, kecenderungan sifat manusia untuk menentukan sasaran dan berjuang keras untuk mencapai hanya bermanfaat kalau orang tersebut memahami dan menerima sasaran tertentu. Pekerja tidak akan termotivasi bila mereka tidak mempunyai dan mengetahui mereka tidak mempunyai keterampilan yang diperlukan untuk mencapai sasaran tadi. Menurut teori menentukan sasaran, orang termotivasi kalau mereka bertingkah laku dalam cara yang menggerakkan mereka ke sasaran tertentu yang jelas, yang mereka terima dan terdapat harapan cukup besar untuk dicapai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Saydam (2005:370), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor intern dan faktor ekstern.

. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, meliputi:

1. Kematangan pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan orang yang egois dan manja, biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak susah untuk dapat bekerja sama dalam membuat prestasi kerja.

2. Tingkat pendidikan

Karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi lebih mudah termotivasi, karena sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah.

3. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan. Dia dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

4. Kebutuhan

Menurut teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh ahli, bahwa usaha untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja keras. Kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi. Makin besar kebutuhan seseorang, makin besar pula motivasi yang bersangkutan untuk bekerja keras.

5. Kebosanan kerja

Kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang berada bosan bekerja, akan melakukan berbagai kesalahan dalam pekerjaan, sehingga produktivitasnya turun.

6. Kepuasan

Kepuasan yang baik terdapat komunikasi dua arah, dari atas berupa informasi tentang perkembangan perusahaan dan dari bawah berupa laporan hasil pekerjaan. Informasi dari bawah sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pimpinan; sedangkan informasi dari atasan perlu bagi karyawan untuk mengetahui kemampuan kerja mereka sudah sampai sejauh mana produktivitasnya menambah nilai produktivitas perusahaan.

b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, meliputi:

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja

yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi: tempat kerja, ketenangan, termasuk kebersihan, pencahayaan, fasilitas dan peralatan kerja, hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

2. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji pokok, tunjangan dan insentif atau bonus.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada para karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi amat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika karyawan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan hanya hari ini, tetapi mereka berharap dapat bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja.

5. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi juga berharap mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang berlaku

Bagi suatu perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, kedisiplinan, dan sebagainya.

Pengertian dan Indikator Pengukuran Semangat Kerja

Menurut Saydam (2005:443), "semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan semangat dan penuh dengan ketulusan dan kegembiraan. Menurut Hasibuan (2005:94), "semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa senang dan giat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan. Seseorang bekerja dapat merasakan dua hal, yang pertama adalah mereka merasa puas; dan kedua mereka yang merasa tidak puas bahkan mengalami stres, merasa tertekan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja. Seorang pimpinan harus menjaga dan memelihara situasi yang kondusif untuk terciptanya semangat kerja yang tinggi di lingkungan kerjanya. Hal ini dapat terlaksana bila pimpinan dapat menempatkan dirinya bersama-sama dengan bawahan, dan selalu berusaha memperbaiki kondisi kerja, sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja karyawan.

Pengertian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

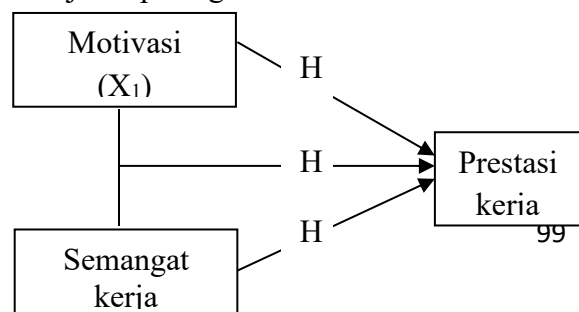
Mangkunegara (2005:9), menyatakan "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Riani (2011:99), mengemukakan bahwa ukuran-ukuran dari kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. *Job knowledge* (pengetahuan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperate* (kerja sama): kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (dapat dipercaya): kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative* (inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal quality* (kualitas pribadi): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian disajikan pada gambar berikut:



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:93), "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah "Motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan".

C. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dilakukan pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan yang beralamat di Jl. Setiabudi Pasar II No. 84 Tanjung Sari Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Sumatera Utara Medan sebanyak 117 orang.

Sampel penelitian adalah seluruh anggota populasi sebanyak 117 orang. Teknik penentuan sampel adalah sensus, yaitu sampel penelitian diambil dari seluruh anggota populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner.
2. Teknik dokumentasi

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Persamaan Regresi Linear
3. Uji Hipotesis

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Dari *print output SPSS* versi 18,0, diperoleh hasil uji F, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21,877	2	10,938	191,972	0,000(a)
Residual	6,496	114	0,057		
Total	28,372	116			

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 191,972 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Tabel 4.5. Hasil Uji z dan Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	z	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,544	0,151		3,603	0,000
X1	0,439	0,087	0,488	5,044	0,000
X2	0,384	0,089	0,416	4,291	0,000

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui nilai Z_{hitung} sebesar 5,044 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Nilai Z_{hitung} sebesar 4,291 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya, semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Pembahasan

Tabel 4.6. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Pemberian Motivasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS	S	CS	TS	STS	SS	S	CS	TS	STS
Kematangan pribadi	19	16%	57	49%	31	26%	8	7%	2	2%
Tingkat pendidikan	13	11%	63	54%	34	29%	6	5%	1	1%
Keinginan dan harapan pribadi	5	4%	31	26%	18	15%	62	53%	1	1%
Kebosanan kerja	14	12%	58	50%	34	29%	9	8%	2	2%
Lingkungan kerja menyenangkan	7	6%	56	48%	46	39%	6	5%	2	2%
Kompensasi	5	4%	76	65%	25	21%	11	9%	0	0%
Penghargaan atas prestasi	10	9%	61	52%	35	30%	11	9%	0	0%
Status pegawai	6	5%	65	56%	35	30%	11	9%	0	0%
Tanggung jawab	20	17%	56	48%	35	30%	4	3%	2	2%

Tabel 4.7. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS	S	CS	TS	STS	SS	S	CS	TS	STS
Supervisi yang bermutu	15	13%	67	57%	28	24%	7	6%	0	0%
Kondisi kerja menyenangkan	24	21%	54	46%	27	23%	11	9%	1	1%
Kesempatan untuk berpartisipasi	8	7%	63	54%	33	28%	13	11%	0	0%
Hubungan yang harmonis	11	9%	68	58%	30	26%	5	4%	3	3%
Kerja sama	11	9%	60	51%	36	31%	9	8%	1	1%
Kepuasan dalam bekerja	17	15%	57	49%	37	32%	4	3%	2	2%
Absensi (disiplin)	4	3%	25	21%	24	21%	64	55%	0	0%
Peraturan yang jelas	10	9%	57	49%	38	32%	11	9%	1	1%

Tabel 4.8. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS	S	CS	TS	STS	SS	S	CS	TS	STS
Kuantitas kerja	10	9%	57	49%	41	35%	9	8%	0	0%
Kualitas kerja	7	6%	63	54%	40	34%	5	4%	2	2%
Pengetahuan kerja	6	5%	59	50%	41	35%	9	8%	2	2%
Kreativitas	8	7%	65	56%	32	27%	11	9%	1	1%
Dapat dipercaya	7	6%	60	51%	43	37%	5	4%	2	2%
Inisiatif	5	4%	28	24%	23	20%	61	52%	0	0%
Kualitas pribadi	9	8%	64	55%	36	31%	8	7%	0	0%

Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Tabel 4.9. Nilai Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,878(a)	0,771	0,767	0,23870

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,878. Artinya, motivasi dan semangat kerja mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi

Sumatera Utara Medan. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,771. Artinya, prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan semangat kerja sebesar 77,1% sedangkan 22,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti promosi jabatan dan lingkungan kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 0,544 + 0,439X_1 + 0,384X_2 + \epsilon_i$. Artinya, motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.
2. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,878. Artinya, motivasi dan semangat kerja mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,771. Artinya, prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan semangat kerja sebesar 77,1% sedangkan 22,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti promosi jabatan dan lingkungan kerja.
3. Dari hasil uji F, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 191,972 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan.

4. Dari hasil uji z, diketahui nilai Z_{hitung} sebesar 5,044 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan.
5. Dari hasil uji z, diketahui nilai Z_{hitung} sebesar 4,291 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya, semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Saran

Saran yang diberikan kepada kepala dinas adalah:

1. Sebaiknya kepala dinas mempertahankan dan meningkatkan bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, agar mereka lebih sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.
2. Sebaiknya kepala dinas memberikan dorongan dengan peluang kepada para pegawai yang prestasi kerjanya masih menurun, dan melakukan pelatihan dan memberikan tanggung jawab, kepada pegawai sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.
3. Sebaiknya, kepala dinas mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memperketat pengawasan disiplin pegawai, agar tugas-tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*, Skripsi: FE-Universitas Diponegoro – Semarang.
- Darmawan, Didit. 2010. *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya* (Staf Pengajar Program Pascasarjana STIE Mahardhika Surabaya).
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kusumawarni, Dwi. 2007. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PDAM Kabupaten Kudus*. Skripsi: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ahli Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat.
- Manurung, Jonni. 2005. *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Murti, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA); Vol. 1 No. 1, Februari 2013. vero@staff.widyamandala.ac.id.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Siswanto, H.B., 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward dan Gilbert, Daniel A., 2003. *Manajemen*. Jilid 2, Alih Bahasa: Alexander Sindoro, Jakarta: Indeks.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian*. Cetakan Keenam, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011 . *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Wahjono, Sentot Iman. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.