

# PENGARUH MOTIVASI KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PETUGAS KEBERSIHAN

Afrinaldy Rustam

## **Abstract**

*Duty by Institution at duty Market, Hygiene and Gardening is the development of hygiene area and beauty of urban region. this Area development is maximally hence from Environment Ministry will give the appreciation in the form of " Appreciation Adipura". Research On duty Market, Hygiene And Gardening of Kampar representing government organization which obliged to give the service as well as possible to society. Special for the hygiene of Bangkinang required a Hygiene Officer which with quality and delay comprehending its function as hygiene officer reaching of cleanest town so that get the Appreciation of Adipura of hygiene area. In line with formula of is problem of and target of research hence method analyse the data used in this research Doubled Analysis Regretion where Coefficient of regretion variable motivate the (X1) = 0,137 this show the level of the variable influence to labour capacity. Koefisien Regresi of leadership variable (X3) = 0,364. this show the level of the variable influence to labour capacity. For the Coefficient of regresi 0,776 representing constant value showing positive sign with the meaning without existense of variable motivate the, discipline and leadership hence labour capacity will go up equal to 0,776 times.*

**Keyword:** Pasar Klewer, Disiplin, Kepemimpinan

## **PENDAHULUAN**

Dalam pembangunan daerah betujuan memperoleh kesuksesan baik dilihat dalam konteks penyempurnaan penyediaan sarana dan prasarana atau pemeliharaan seperti kebersihan dan pembenahan tata ruang kota atau wilayah yang lebih kecil seperti desa atau kampung sangat mengandalkan sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki dedikasi yang tinggi. Sumber daya manusia yang berpotensi dan berdedikasi yang tinggi dapat dilihat dari prestasi kerja.

Untuk memacu pembangunan yang sukses agar tidak ketinggalan dengan daerah lain yang lebih maju maka dibutuhkan pembinaan, penyempurnaan, penertiban, disiplin dan kepemimpinan yang bisa memotivasi sumber daya manusia secara terus menerus dan mampu meningkatkan prestasi kerja. Motivasi, disiplin dan kepemimpinan serta prestasi kerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh faktor yang bersifat sosiologis maupun psikologis.

Faktor sosiologis berkenaan dengan hubungan sosial antara sumber daya manusia

dalam suatu organisasi dengan lingkungan masyarakat. Sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari kondisi adat istiadat ataupun kebiasaan - kebiasaan lingkungan asalnya, karena itu hubungan sosial antara sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat merupakan faktor yang potensial bagi kepentingan suatu organisasi.

Pembangunan daerah melibatkan semua kalangan masyarakat baik secara individu atau kelompok, baik secara sengaja atau tidak sengaja dan dari pemerintah serta pihak swasta, mereka semua ini yang disebut dengan sumber daya manusia dari daerah. Sumber daya manusia daerah dari pihak pemerintah terdapat berbagai sektor antara lain Pertanian, Industri, Jasa dan Pariwisata, Pertambangan dan Energi, Air Bersih dan Listrik, dan lainnya.

Sektor tersebut merupakan pemicu keberhasilan pembangunan daerah dan masing-masing sektor memiliki tugas tersendiri yang dikelompokkan berupa departemen atau instansi pemerintah. Instansi

pemerintah memiliki kewajiban dalam melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana yang telah dihasilkan dalam pembangunan diantaranya Jalan, Gedung Sekolah, Jembatan, Pasar, Taman Kota, Gedung Perkantoran, Rumah Sakit, Pasar, Perumahan. Sebagian tugas tersebut dibebankan kepada Instansi dari Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan.

Tugas yang dilakukan oleh Instansi Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan adalah melakukan pembangunan dibidang kebersihan dan keindahan suatu wilayah perkotaan. Pembangunan dibidang ini apa bila dilakukan dengan maksimal maka dari Kementerian Lingkungan Hidup akan memberikan penghargaan berupa “Penghargaan Adipura”.

Adipura adalah sebuah penghargaan bagi kota di Indonesia yang berhasil dalam kebersihan serta pengelolaan lingkungan perkotaan. Pengertian kota dalam penilaian adipura bukanlah kota otonom namun bisa juga bagian dalam wilayah Kabupaten yang memiliki karakteristik sebagai daerah perkotaan dengan batas-batas wilayah tertentu (*Web adipura online – wikipedia bhs Indonesia / ensiklopedia bebas*).

Kota dapat dikategorikan berdasarkan jumlah penduduk, yaitu :

- a. Kota metropolitan (lebih dari 1 juta jiwa penduduk)
- b. Kota besar (500.001 s/d 1 juta jiwa)
- c. Kota Sedang (100.001 s/d 500.000 jiwa)

d. Kota Kecil (sampai dengan 100.000 jiwa)

Kota Bangkinang yang merupakan Ibukota Kabupaten Kampar merupakan yang mempunyai penduduk kurang dari 100.000 jiwa dan merupakan Kota Kecil sesuai dengan kategori kota berdasarkan jumlah penduduk. Kota Bangkinang sudah beberapa kali mendapatkan penghargaan piagam adipura sebagai Kota Kecil terbersih.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) petugas kebersihan guna mewujudkan peningkatan kinerja dalam meraih Penghargaan Adipura serta peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat dipandang perlu pembinaan. Untuk itu pembinaan motivasi kedisiplinan dan kepemimpinan yang sesuai kepada para petugas kebersihan Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan mutlak perlu dilakukan efektif, efisien dan berkesinambungan sehingga akan tercapai prestasi kerja secara optimal yang menjadi tujuan organisasi serta penghargaan Piala Adipura sebagai tolak ukur keberhasilan kebersihan dapat diraih.

Tingkat kehadiran dari petugas kebersihan dalam menjalankan tugas di Dinas Pasar Kabupaten Kampar merupakan hal yang sangat diperhatikan, karena ini merupakan salah satu keterangan tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Daftar absensi merupakan keterangan dari kehadiran dari petugas kebersihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini ;

**Tabel Rekapitulasi Daftar Kehadiran Petugas Kebersihan Dinas Pasar Kabupaten Kampar Tahun 2008**

No	Bulan	Jumlah Petugas	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah Tidak Hadir	S / N x 100
1	Januari	150	1	-	2	3	2 %
2	Februari	150	2	-	1	3	2 %
3	Maret	150	1	1	-	2	1,3 %
4	April	150	-	-	3	3	2 %
5	Mei	150	1	-	5	6	4 %
6	Juni	150	-	1	2	3	2 %
7	Juli	150	2	-	1	3	2 %
8	Agustus	150	2	1	1	4	2,6 %
9	September	150	3	-	3	6	4 %
10	Oktober	150	-	2	-	2	1,3 %
11	November	150	1	-	2	3	2 %
12	Desember	150	1	-	1	2	1,3 %
	Total		14	5	21	40	22,5 %

Sumber : *Dinas Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar*

Dari Daftar Kehadiran petugas kebersihan diatas dinyatakan baik apabila tingkat ketidakhadiran kurang dari 3% dalam setahun dari keseluruhan petugas menggunakan perhitungan  $S$  (Jumlah Tidak Hadir) dibagi dengan  $N$  (Jumlah Tenaga Kerja)  $\times 100$ . (Subiyakto, 2000) Untuk itu perlu dilakukan perhitungan tingkat kemampuan petugas dalam menjalankan tugas sebagai kehadiran dengan perhitungan dimana jumlah seluruh petugas kebersihan setiap bulan 150 orang, jumlah yang tidak dapat hadir setiap bulan pada tahun 2008 disebabkan Sakit, Izin dan Alpa dibulan Januari berjumlah 2 %, bulan Februari berjumlah 2 %, bulan Maret berjumlah 1.3 %, bulan April berjumlah 2 %, bulan Mei berjumlah 4 %, bulan Juni 2 %, bulan Juli 2 %, bulan Agustus 2.6 %, bulan September berjumlah 4 %, bulan Oktober berjumlah 1.3 %, bulan November berjumlah 2 % dan bulan Desember berjumlah 1,3 %, maka jumlah keseluruhan sebanyak 40 orang atau 22,5 %. Apabila dihitung dengan nilai rata-rata tingkat kehadiran untuk tahun 2008, yaitu  $22,5 / 12 \text{ bulan} \times 100 = 1,8 \%$ . Maka angka 1,8 % lebih kecil dari pada 3 %, artinya adalah tingkat kehadiran untuk petugas kebersihan Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar dinyatakan "Baik".

Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar dalam meningkatkan kualitas petugas kebersihan telah memberikan pembinaan, baik berupa peningkatan disiplin kerja, kerja keras maupun memberikan motivasi, tetapi hasil yang telah dicapai belum dapat diketahui secara pasti dan belum dapat terukur dari hasil prestasi kerja dalam hal ini meraih Penghargaan Adipura.

Oleh karena itu, hal diatas merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti secara ilmiah. Masalah dirumuskan pada pertanyaan apakah motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja petugas kebersihan di Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar? Manakah diantara variabel motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan, yang memberikan pengaruh

yang lebih dominan terhadap terhadap prestasi kerja petugas kebersihan di Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar?

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi Pemerintah Kabupaten Kampar, yaitu :

- a. Sebagai bahan informasi, baik bagi pimpinan maupun petugas kebersihan di jajaran Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dan menentukan arah kebijaksanaan dalam meningkatkan prestasi kerja petugas kebersihan.

Juga bagi pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu :

- a. Sebagai sumbangan pustaka ilmiah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan referensi dalam penulisan ilmiah untuk bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **Kerangka Pemikiran**

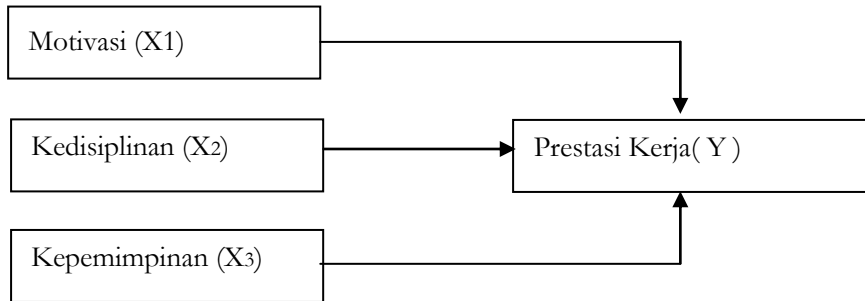
Komitmen terhadap kualitas sumber daya manusia dan paling menentukan, karena sumberdaya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumberdaya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Praningrum, 2002).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat meningkatkan komitmen sumber daya manusia pada kualitas yang mengarah pada prestasi kerja. Tanpa komitmen pegawai terhadap kualitas, usaha perbaikan kualitas tidak akan berhasil. Ketika pegawai menerima kenyataan bahwa manajemen memiliki komitmen terhadap

kualitas, maka dalam menjalankan pekerjaan cenderung untuk berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :

**Kerangka Pemikiran Penelitian**



Untuk meraih prestasi kerja dibutuhkan motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan. Menurut hasil penelitian Jumiati Sasmita, Khairul Anuar Mohd Ali dan Ishak Yusooof (2008) bahwa adanya hubungan antara variabel motivasi dengan prestasi kerja dan tingkat motivasi dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima dan jaminan sosial.

Penilaian prestasi kerja pegawai seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai segi, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan dari para aparatur. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistem penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.
- b. Kualitas dan kuantitas kerja.
- c. Tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan.
- d. Tingkat ketrampilan dalam melaksanakan tugas.
- e. Tingkat pengalaman dalam bidang tugas.

Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam pelaksanaannya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005).

Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dapat dibedakan yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Bernardin dan Russel diacu dalam Romas (2003) mendefinisikan prestasi sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sondang (2002) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh seluruh anggota dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya berdasarkan beban dan volume kerja yang dikelola oleh suatu manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota yang berfungsi sebagai bawahan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu melalui suatu program (Istijanto, 2006). Rangkaian usaha ini dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara Bernardin diacu dalam Romas (2003) menyatakan bahwa penilaian prestasi

merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Nawawi (2005), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut Hasibuan (2001) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya. Istijanto (2006) menjabarkan bahwa indikator / tolak ukur / kriteria bawahan dalam melaksanakan pekerjaan terdiri atas beberapa aspek yaitu kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pelanggan dan inisiatif karyawan.

Menurut Hasibuan (2001), penetapan penilai yang berkualitas harus berdasarkan syarat-syarat berikut:

- a. Jujur, adil, objektif mengetahui pengetahuan yang mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai agar penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
- b. Hendaknya mendasarkan penilaian atas dasar benar/salah, baik/buruk terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- c. Harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilai agar hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan.
- d. Harus mempunyai wewenang formal agar penilai dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Pada giliran berikutnya, hasil dari penilaian prestasi kerja karyawan dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap organisasi.

Hal tersebut dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan perusahaan seperti pengembangan karir (promosi atau pemindahan), suksesi dan kaderisasi, penyusunan program pengembangan dan pelatihan karyawan, penetapan gaji dan kompensasi tidak langsung, review strategi bisnis dan lain-lain (Nawawi, 2005).

Kedisiplinan merupakan aturan yang dibuat oleh manajemen untuk mendorong anggota organisasi merealisasikan tujuan organisasi. Jadi kedisiplinan merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap perilaku aparatur untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga dibutuhkan motivasi yang akan muncul dari adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga seseorang berusaha mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dengan cara beraktivitas atau berperilaku yang berorientasi pada tujuan. Jadi penghargaan dapat dilakukan untuk mengarahkan perilaku seorang pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Motivasi dan kedisiplinan aparatur tidak akan terwujud jika tidak disertai adanya kepemimpinan yang baik, sebab kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan. Kepemimpinan juga akan mengharuskan perilaku bawahan untuk mencapai prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan Organisasi.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka hipotesis yang akan cari jawabannya dalam penelitian ini adalah **Pertama**, motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja Petugas Kebersihan di Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar. **Kedua**, salah satu dari variabel Motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh memberikan pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja Petugas Kebersihan di Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar.

**Hasil Penelitian**

Persoalan yang muncul adalah kepemimpinan ini muncul apakah memang diawasi oleh pemimpin sehingga pekerjaan bisa dituntaskan dan menjadi salah satu sebab

kepemimpinan memberikan pengaruh kerja terhadap petugas kebersihan?

Untuk lebih jelasnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat tabel dibawah ini :

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>Hitung</sub>	Sig
(Constan)	0,776	2,291	0,026
1. Motivasi	0,137	2,168	0,034
2. Kedisiplinan	0,315	4,130	0,000
3. Kepemimpinan	0,364	5,150	0,000
F <sub>hitung</sub> = 26,123	R <sup>2</sup> = 0,583		

Sumber : Data Primer (diolah).

Dari tabel 10 di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,776 + 0,137X_1 + 0,315X_2 + 0,364X_3$$

Dimana hal ini berarti :

1. Koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) = 0,137 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel motivasi maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,137 kali dengan anggapan faktor yang lain konstan (*ceteris paribus*).
2. Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X<sub>2</sub>) = 0,315. ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel kedisiplinan, maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,315 kali dengan anggapan faktor yang lain konstan (*ceteris paribus*).
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X<sub>3</sub>) = 0,364. ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan, maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,364 kali

dengan anggapan faktor yang lain konstan (*ceteris paribus*).

4. Untuk Koefisien regresi 0,776 merupakan nilai konstan yang menunjukkan tanda positif dengan arti tanpa adanya variabel motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,776 kali.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan berapa besar proporsi variasi variabel bebas mampu menjelaskan variasi terikat. Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) 0,583. Artinya bahwa 58,3% variasi variabel terikat yaitu prestasi kerja yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Sedangkan 41,7% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

**Uji – F**

Dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara serempak atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel terikat. Apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel (α = 0,05, k-1, n-1) maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya bahwa variabel-variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai F hitung = 26,123. Nilai tabel (α = 5%, 3:60) = 2,76. Ternyata nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Maka variabel-variabel secara serempak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel, apakah nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel maka variabel bebas tersebut secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Diperoleh nilai t-tabel = 1,6706. Maka hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah :

1. Nilai t-hitung variabel motivasi ( $X_1$ ) ini adalah 2,168. Hal ini melebihi nilai t-tabel 1,6706. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Nilai t-hitung variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) ini adalah 4,130. Hal ini melebihi nilai t-tabel 1,6706. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Nilai t-hitung variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) ini adalah 5,150. Hal ini melebihi nilai t-tabel 1,6706. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan pada hasil analisis dalam analisis validitas, Analisis realibilitas, pengujian analisis regresi, Pengujian normalitas, uji t, Uji F, terbukti bahwa variabel motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja petugas kebersihan pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar. Maka untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para petugas kebersihan pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar, perlu adanya motivasi yang kuat dari para petugas itu sendiri dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Perlunya pemimpin yang demokratis, mengutamakan kehar-monisan dan mengerti akan keinginan serta kebutuhan pegawainya. Dibutuhkan membangun dalam menanamkan motivasi terhadap petugas kebersihan bahwa budaya bersih indah dan sehat di Kabupaten Kampar merupakan tujuan utama sehingga Penghargaan Adipura adalah salah satu tolok

ukur dalam salah satu motivasi. Selain dari faktor kepemimpinan, disiplin kinerja para petugas kebersihan itu sendiri juga menentukan prestasi kerja para petugas kebersihan dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Sesuai dengan pendapat Suharsono tentang motivasi yang merupakan suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik materi maupun non materi dan sekaligus mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung-jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Selain itu juga motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dimulai adanya kebutuhan yang dirasakan, kemudian timbul kegunaan atau sasaran yang hendak dicapai, dan mencari usaha untuk mencapai sasaran, serta berakhir dengan kepuasan (Suharsono 2005).

Terbukti dari hasil analisa, responden setuju dengan gaji dan tunjangan yang mereka peroleh sudah memadai, dimana gaji mereka sudah diatas rata-rata Upah Minimum Regional (UMR). Untuk kelancaran tugas, responden setuju dengan sarana dan prasarana yang ada, dimana Dinas Pasar Kebersihan dan Pertamanan selalu memperhatikan kebutuhan sarana dan prasarana petugas kebersihan sehingga pekerjaan mereka tidak pernah terkendala hanya karena kekurangan sarana dan prasarana.

Begitu juga dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, dimana responden setuju akan penghargaan dan aktualisasi diri yang mereka dapat di dalam menjalankan pekerjaan. Dinas Pasar Kebersihan dan Pertamanan selalu memberikan penghargaan bagi petugas kebersihan yang berprestasi, apalagi jika mendapat penghargaan adipura maka penghargaan dan aktualisasi diri akan lebih diperhatikan lagi.

Kepemimpinan mengacu pada situasi saat seseorang bekerja dengan orang lain. Bagaimana pimpinan harus melakukan segala sesuatunya seorang diri, tetapi juga menyangkut penyelesaian tugas-tugas dan pencapaian suatu tujuan melalui upaya-upaya orang lain.

Menurut Gibson, (2002) pemimpin haruslah mampu menarik minat pegawai dalam melakukan pekerjaan, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide-ide, gagasan dan saran yang berkaitan dengan pekerjaan serta mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan program kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Dalam kepemimpinan, setiap pemimpin haruslah mampu menjaga keharmonisan kerja, kerja sama serta persahabatan setiap pegawai, agar konflik-konflik dalam bekerja dapat dihindari. Apabila dalam suatu organisasi tidak tercipta konflik, maka tentunya kinerja para pegawai akan menjadi lebih baik.

Dari hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan, dapat dibuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja petugas kebersihan Di-nas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar. Dimana responden rata-rata setuju dengan kepemimpinan yang selama ini memberikan perhatian yang tinggi terhadap petugas kebersihan, selalu bertukar pikiran tentang kendala yang dihadapi petugas dilapangan dan selalu menetapkan tujuan dari pekerjaan yang diberikan.

Siagian (2000) berpendapat bahwa disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan pengaruh dari organisasi yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong adanya semangat para pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu diharapkan kepada setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Bawahan yang mempunyai disiplin yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Faktor kedisiplinan dalam suatu organisasi sangatlah penting karena tanpa adanya disiplin dari para pegawai, organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Sesuai dari analisis diatas dimana petugas kebersihan selalu patuh terhadap

jam kerja yang ada, mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran dan datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dengan prestasi kerja para pegawai memiliki hubungan yang erat. Karena pada dasarnya orang memiliki disiplin yang baik akan mampu memberikan prestasi yang baik pula. Terbukti bahwa faktor disiplin kerja para petugas kebersihan pengaruh terhadap prestasi kerja petugas kebersihan Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar.

Selanjutnya adalah bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja petugas kebersihan di Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kampar karena ini terbukti dari hasil nilai t hitung paling tinggi diantara variabel bebas lainnya.

Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang - orang untuk diajak ke arah mencapai tujuan organisasi. Secara umum kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan menggunakan pendekatan sifat pribadi yang menunjuk pada sifat bawahan sejak lahir seperti daya fisik, keakraban, kecerdasan, yang dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang baik adalah adanya pemimpin yang mampu memberikan petunjuk guna pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang menyenangkan, adanya pimpinan yang mampu menjalin hubungan baik dengan para bawahannya, pemimpin yang memberikan kebebasan bagi karyawannya dalam mengemukakan pendapat serta mendiskusikan berbagai masalah pemimpin tersebut, pemimpin yang memberikan kepercayaan kepada para karyawannya dan pemimpin yang memberikan contoh yang baik bagi bawahannya.

Budaya kerja tenaga honore atau tenaga harian lepas tidak ada motifasi untuk bekerja gajinya yang rendah dimana gaji pokok dan tunjangan akhir tahun yang tidak memadai



untuk memberikan kerja yang maksimal. Hal ini juga berimbas kepada motivasi yang jugak rendah berpengaruh terhadap prestasi kerja oleh sebab itu untuk meningkatkan semangat kerja harus dilaksanakan salah satunya dengan revolusi mental yang getren pada saat ini pada presiden Jokowi

Pada masa kini upaya untuk meningkatkan kerja dari petugas kebersihan dengan menggunakan revolusi mental.

Berdasarkan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi yuddy chrisnandi di awal masa kerjanya sempat *blusukan* ke kantor pelayanan terpadu satu pintu pemerintah di kawasan tanah abang terdapat 41 jenis layanan dari enam bidang yang dikerjakan kantor layanan bidang yang dikerjakan kantor layanan terpadu semua jenis layanan tertera di layar sentuh yang menyimpan informasi yuddy sempat mengusulkan ada penyederhanaan pengurusan siup mengingat tak kurnag dari 16 pesyaratan yang harus dipenuhi warga ini. Dinilai masih terlalu banyak dan mebertkan pengguna pelayanan momentum reformasi birokrasi saat ini merupakan suatu keharusan terutama setelah di KTT APEC presiden Jokowi dodo mengajak investor asing menanamkan modal di Indonesia upaya menarik minat investor asing tersebut tentu memerlukan sejumlah persyaratan salah satu yang terpenting kemudahan perizinan melalui efektivitas dan efisiensi tat kelola birokrasi.

Sedangkan keberhasilan kota solo saat dipimpin oleh Walikota Jokowi dengan melaksanakan pertemuan pada pedagang rutin berjumlah 53 kali sehingga pedagang memiliki tingkat pemahaman terhadap pemerintah bahwa pasar merupakan urat nadi perekonomian masyarakat oleh sebab itu harus bersih dan menarik tidak hanya kalangan pedanagn maupun pengunjung tapi juga para investor yang menanamkan modal di sana.

Dari hasil studi banding peneliti beberapa waktu lalu kesana memang pasar kelewer solo Solo adalah kota kecil di Jawa Tengah yang memiliki nilai sejarah dan budaya sangat kental sehingga menjadikan kota ini sangat dikenal oleh masyarakat. Jika dilihat dari segi sejarah, kota Solo dengan

keberadaaan keratonnya memiliki peran penting dalam pemerintahan bahkan kemerdekaan Indonesia. namun diluar itu, kota Solo telah berubah menjadi kota tujuan wisata dan pusat bisnis terutama batik untuk waktu yang cukup lama. Dengan adanya Pasar Klewer di Solo, maka Solo menjadi pusat jual beli batik yang diperhitungkan di Indonesia. Pasar Klewer merupakan pusat jual beli batik yang terbesar di Jawa Tengah bahkan Indonesia. Pasar ini memiliki sejarah yang sangat panjang hingga dapat menjadi seperti yang kita lihat sekarang ini. Pasar Klewer berlokasi dipusat kota Solo dan tepat didaerah Keraton Kasunanan sehingga terlihat menjadi satu kesatuan dengan alun alun utara, masjid Agung, museum Keraton dan Keraton Kasunanan sendiri.

Pasar Klewer disebut demikian berawal dari kegiatan para pedagang batik yang menjual dagangannya dengan membawanya diatas bahu yang bisa menyebabkan barang dagangannya berjatuhan. Dalam istilah bahasa Jawa, disebut dengan “kleweran”. Dari sebutan “kleweran” sekarang pasar tersebut dikenal sebagai pasar Klewer.

Pasar Klewer Solo berperan penting sebagai pusat bisnis di kota Solo karena perputaran uang yang sangat tinggi tiap hari. Para pembeli grosir dari Jawa bahkan dari Kalimantan, Sumatra, Sulawesi bahkan Papua membeli batik dari pasar ini. Karena harga yang cukup terjangkau, stok yang melimpah dan pilihan dagangan yang banyak maka tidak salah jika setiap hari pasar ini sangat sesak dikunjungi oleh para pembeli.

Pasar Klewer Solo sangat identik dengan kain, jarik, daster, kemeja, gaun, sprei dan yang lainnya selalu bercorak batik. Batik menjadi cirri khas untuk berbagai macam dagangan yang dijual di pasar ini namun banyak dagangan lain juga dijual disini.

Jika Anda berkesempatan untuk datang ke Solo, maka Anda harus berkunjung ke pasar Klewer untuk membeli berbagai dagangan khas batik yang mungkin tidak dapat Anda temukan di tempat lain.

### **Kesimpulan**

1. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) = 0,137 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Tanda positif menun-

- juukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel motivasi maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,137 kali dengan anggapan faktor yang lain konstan (*ceteris paribus*).
2. Koefisien regresi variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) = 0,315. ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel kedisiplinan, maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,315 kali dengan anggapan faktor yang lain konstan (*ceteris paribus*).
  3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) = 0,364. ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan, maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,364 kali dengan anggapan faktor yang lain konstan (*ceteris paribus*).
  4. Untuk Koefisien regresi 0,776 merupakan nilai konstan yang menunjukkan tanda positif dengan arti tanpa adanya variabel motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,776 kali.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ananda. I.A, (2003), "Membangun Motivasi Diri Dalam Rangka Meraih Prestasi", dalam *Jurnal Perempuan*, Program Studi Sosiologi, UGM, Yogyakarta
- Aulia, (2001), *Motivasi*, Jurnal Pendidikan, Vol 2 No 2 UPI, Jakarta Hal 99
- Azwar.S, (2000), *Statistik II*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Chandra. R. (2003), "Landasan Pacu Kepemimpinan", dalam *Jurnal Politik*, Seri Kepemimpinan, Universitas Brawijaya, Malang,
- Davis, Keith, John W. Newstrom, (1996), *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Erlangga. Jakarta
- Ferrinadewi. E, (2004), "Upaya Mencapai Loyalitas Konsumen dalam Perspektif Sumber Daya Manusia", dalam *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 6, No. 1, Maret 2004*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
- Gibson, James L, John M. Ivencevich, James H. Donnelly, Jr. (2002), *Organisasi. (perilaku, Struktur, Proses)* jilid II. Terjemahan Edisi Sepuluh. Binarupa Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. (1997). *Organisasi (perilaku, Struktur, Proses)*. Jilid II Terjemahan Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara Jakarta,
- Gunarya. A, (2001), "Menjadi Termotivasi untuk Belajar", dalam *Jurnal Pendidikan Vol. 1 No 2, 2001*, UPI, Jakarta,
- Hartono, (2005), "Kepuasan kerja pustakawan: Studi hubungan motivasi kerja dan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional di Perpustakaan Nasional RI", dalam *Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2 Edisi November, 2005*, Universitas Indonesia
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, (1999), *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara Bandung, Hal 143
- Hersey, Paul and Kenneth Blanchard, (1982), *Management of Organization Behavior*. Utilizing Human Resource, 4 th Edition, Prentice - Hall Inc Singapore.
- Hutagol, Suryadi Mangaraja, (1999), *Analisis Faktor-faktor Motivasi yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Soda Indonesia (Persero)*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya
- Kartini, (2003), "Mengembangkan Kepemimpinan di Sekitar Kita", dalam *Jurnal PPSDM, Jurnal SDM, Vol 3, Edisi Januari 2003*, Program Studi Ilmu Manajemen, Jakarta Hal 23
- Koentjaraningrat. (1991), *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Lestari, Andri Reni, (2000), *Pengaruh Faktor Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang.

- Indiro. Sudita, A, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Grasindo
- Istijanto. (2006), *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, M. (2000), *Manajemen Personalialia*. Edisi 3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nasution. S, (2000), *Sumber Daya Manusia dan Prestasi Karyawan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, Hadari. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurgiyantoro, (2000), *Statistik II*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Perda nomor. 6 Kabupaten Kampar, (2006), *Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) Kabupaten Kampar*, Humas Pemda Kampar.
- Praningrum, (2002), “Pengaruh Paraktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Pimpinanpada Kualitas di Ruamah Sakit Kota Bengkulu”, dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, No 3 Jilid 7 Tahun 2002*, Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- Rivai. M, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta
- Robbins, (2002), *Manajemen*. Edisi Kedua PT. Gramedia, Jakarta
- Romas, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,
- Rafinda, M Syarif, (1996) *Penerapan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan*. Thesis Program Pascasarjana Universitas Gajahmada Yogyakarta
- Setyowati. E, (2002), “Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi”, dalam *Makalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Ilmu Manajemen*, UNPAD, Bandung
- Siagian, SP, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Bandung.
- Simamora. Henry, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta,
- Soeharsono, (2005), “Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus Karyawan RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta”, dalam *Jurnal Manajemen, Vol 3 edisi 2 2005*, Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- Subiyakto, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Bandung,
- Sugiyono, (1999), *Statiska Untuk Penelitian*, Alfabeta Jakarta
- Terry. M, (2003). *Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Thoha Miftah, (1999), *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada Jakarta
- Winardi, J. (2001), *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta Hal 67
- Widodo Joko, (2013), *Membangun Semangat Masyarakat*, Republika.
- Zarkasyi, (2007), *Mahasiswa dan Motivasi Berprestasi*, Jurnal Ekonomi, Vol 1 Edisi 1, 2007, UNPAD, Bandung Hal 37
- Koran Kompas, *Tjandra Wariawan W Menyambut Refolusi Mental Birokrasi*, Juma’at 14 November 2014