

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN PANDEGLANG

Oleh :

Hepi Rostikariani

Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Banten

hepiselaluya@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama pra survey pada Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang, terlihat gejala-gejala yang menggambarkan bahwa diduga masih rendahnya kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang. Hal ini diduga karena pengaruh faktor motivasi kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif yang mencoba menggambarkan kondisi motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 0,187 atau 18,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi Kerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG MASALAH

Pegawai dan lembaga merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan lembaga. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi lembaga. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda aktivitas lembaga berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Dalam hal ini kinerja para karyawan akan dinilai dan dievaluasi secara komprehensif yang hasilnya akan dipergunakan untuk kebutuhan perbaikan kinerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melakukan

rotasi jabatan, menentukan *rewards and punishment*, bahkan berkaitan juga dengan sistem kompensasi, beban tugas, dan jam kerja karyawan. Ketiga faktor ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Namun demikian, sangat sedikit penelitian yang dilakukan untuk ini, pada hal ketiga faktor ini merupakan komponen dalam evaluasi kinerja (*performance appraisal*) yang sangat penting. Oleh karena itu, kiranya sungguh tepat dilakukan penelitian "Pengaruh Kompensasi, Beban Tugas, dan Jam Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai" yang dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam pemungutan pajak air bawah tanah di Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang.

Banyak pemimpin sebuah lembaga apalagi lembaga pemerintahan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau salary merupakan faktor utama yang

mempengaruhi kepuasan pegawai, sehingga ketika merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas.

Untuk lebih meyakini bahwa kesempatan berkembang merupakan faktor utama bagi kepuasan kerja pegawai dapat membandingkan tingkat kepuasan pegawai baru dan pegawai lama di kantor. Pegawai baru cenderung mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi dibandingkan pegawai yang masa kerjanya lebih lama. Hal ini dikarenakan, biasanya pegawai baru mendapatkan perhatian lebih dari manajemen, terutama dari atasannya langsung. Perhatian lebih ini dikarenakan sebagai pegawai baru, tentu pihak manajemen akan menjelaskan tanggung jawab dan tugas mereka. Sehingga terjalin komunikasi antara atasan dan bawahan. Hal ini membuat mereka merasa diperhatikan dan bersemangat untuk bekerja. Bahkan tidak sedikit karyawan baru yang mendapatkan beberapa training untuk menunjang tugasnya di awal masa kerja. Sementara itu, pegawai lama yang sudah bekerja dalam kurun waktu tertentu, akan merasakan kejenuhan. Mereka menginginkan adanya perubahan dan tantangan baru dalam pekerjaannya. Tantangan ini mencakup baik dari sisi besarnya tanggung jawab atau mungkin jenis pekerjaan. Ketika lembaga tidak memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkembang, hal ini akan membuat mereka demotivasi, malas bekerja dan Pelayanan Primanya turun. Apabila perasaan ini dirasakan oleh sebagian besar karyawan lama, bisa dibayangkan betapa rendahnya tingkat Pelayanan Prima pegawai secara keseluruhan dan bila dibiarkan lembaga/perusahaan akan merugi.

TINJAUAN PUSTAKA

Keberhasilan perusahaan (manajemen) dalam mempertahankan

karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawannya merasa termotivasi secara internal.

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori Hirarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dalam perusahaan kebutuhan-kebutuhan tersebut diatas diterjemahkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis dasar: gaji, makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja
2. Kebutuhan akan rasa aman: lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan/posisi, status kerja yang jelas, keamanan alat yang dipergunakan.
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi: interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain
4. Kebutuhan untuk dihargai: pemberian penghargaan atau reward, mengakui hasil karya individu

5. Kebutuhan aktualisasi diri: kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1993 : 379) "A way of measuring the contribution of individuals to their organization". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Cascio (1992 : 267) "penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok". Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) "penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya". Menurut Henry Simamora (338 : 2004) "penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan".

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat eevaluation harus menyelesaikan : 1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi; 2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan : 1. Prestasi riil yang dicapai

individu 2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja 3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif yang mencoba menggambarkan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang.

Sedangkan subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 40 orang pegawai baik karyawan tetap (PNS) maupun Pegawai Tidak Tetap (Pegawai Honorer) di Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil deskripsi data variabel Motivasi Kerja diperoleh hasil rata-rata atau nilai rata-rata 41.15 dari nilai maksimal 60. Maka berdasarkan tabel kategorisasi di tabel 1 dapat diketahui Motivasi Kerja di Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang termasuk ke dalam kategori tinggi atau baik.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil deskripsi data variabel Kinerja Pegawai diperoleh hasil rata-rata atau nilai *mean* sebesar 51,53 dari nilai maksimal 60 . Maka berdasarkan tabel kategorisasi di tabel 4.11 dapat diketahui Kinerja Pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang termasuk ke dalam kategori tinggi atau baik.

Hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan perhitungan SPSS yang dapat dilihat pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai atau dengan kata lain Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang.

Dan berdasarkan nilai Koefisien Determinasi untuk variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,187 atau 18,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan perhitungan SPSS bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai atau dengan kata lain Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang. Dan berdasarkan nilai Koefisien Determinasi untuk variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,187 atau 18,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmstrong, M. 2003. Mengelola Karyawan : *Buku Wajib Bagi Manajer Lini (terjemahan)*. Edisi Pertama. Jakarta : PT Gramedia.
- Armstrong, M. dan Murlis, H. 2003. *Manajemen Imbalan : Strategi dan Praktek Remunesi (terjemahan)*. Edisi Pertama. Jakarta : PT Gramedia.
- As'ad, Moh. 2004. *Sari Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifudin, 1986, *Reliabilitas dan Validitas, Edisi 1*, Yogyakarta Liberty
- Dessler, Gary, 1984, *Human Resources Manajement*, : Pretince Hall, Inc.
- Gibsen, L, J, Ivancevich, M. J. dan Donnelly, JR, H.J. 1996. *Organisasi. Jilid I (terjemahan)*. Edisi ke delapan. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gunawan, 2008. **Waktu Kerja Produktif PNS. Jakarta: Pemerhati Masalah Kpegawaian.**
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Johanes Papu, 2002. **Motivasi Karyawan. Team e-psikologi. Jakarta:9 Juli**
- Mathis, L.R. dan Jockson, H.J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I (terjemahan)*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, L.R. dan Jockson, H.J. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II (terjemahan)*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Munandar, S.A. 2004 : *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Keenam. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Prihadi, F.S. 2004. *Assesment Centra : Indentifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Purnomo, H. 2004. *Perencanaan dan Perancangan Fasilitas*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Tb. Sjafrri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, 2007, **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, H. dan Husman, S. 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFEE.
- Robbin, P.S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid I (terjemahan).
- Supranto, J, 1983, *Ekonometrik, buku ke dua*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Salvatore, Deminick 1980, *Theory & Problems of Statistics and Econometrics*, Schaums Outline Series, Newyork, Mc. Graw Hill Inc.
- Santoso, Singgih 2004, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametirik*, Edisi ke empat, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Siregar Syafaruddin, 2004, *Statistik Terapan untuk Penelitian*, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.

Subagyo, Pangestu, 1998, *Statistik Deskriptif*.
BPFE : Yogyakarta.

Wexley, N.K dan Yuki, A.G. 2003. *Perilaku
Organisasi dan Psikologi Personal*.

(terjemahan). Edisi Kedua. Jakarta :
PT Rineka Cipta