

PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CIKALONGKULON KABUPATEN CIANJUR

Oleh :
Farida Sartika

ABSTRAK

Faktor motivasi sangat penting dalam menunjang kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja), Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai Kecamatan Cikalongkulon, mengetahui tingkat kinerja pegawai Kecamatan Cikalongkulon. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Penelitian ini meliputi dua variabel yaitu: variabel “X” (motivasi kerja), dengan indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa dan Variabel “Y” (kinerja pegawai), dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, kerjasama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis Pengumpulan data dilakukan melalui angket dengan menggunakan skor kategori skala likert dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat motivasi kerja pegawai Kecamatan Cikalongkulon sangat tinggi. Tingkat kinerja pegawai Kecamatan Cikalongkulon sangat tinggi. Tingkat motivasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai Kecamatan Cikalongkulon.

Kata kunci: Motivasi dan kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi atau perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam Camat tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Penulis melihat bahwa motivasi merupakan satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja.

Orang yang memiliki motivasi tinggi akan tergerak untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2005:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur adalah suatu instansi pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Dalam menjalankan setiap aktivitas Kantor Kecamatan Cikalongkulon yang tujuannya adalah Terselenggaranya layanan prima, maka Kecamatan Cikalongkulon harus menyiapkan para pegawai negeri sipil yang memiliki tanggung jawab dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. pihak instansi harus selalu memperhatikan pegawai, salah satunya

dengan memberikan motivasi kerja agar pegawai tetap semangat, disiplin, dan berprestasi yang akhirnya menumbuhkan kinerja pegawai yang tinggi. Permasalahan yang terjadi di Kecamatan Cikalong kulon Kabupaten Cianjur adalah rendahnya kinerja pegawai yang ditandai dengan penggunaan waktu kerja yang kurang dimanfaatkan dengan baik, dilihat dari jam datang dan jam pulang kantor pegawai yang berbeda-beda.

Hal di atas juga mengindikasikan rendahnya kerjasama antar pegawai :

- a. Terlihat dari sikap membiarkan pegawai yang mempunyai beban kerja tinggi, padahal ada pegawai lain yang memiliki keeluasaan waktu. Serta masih ada beberapa pegawai yang masih menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga penyelesaian tugas kurang sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan.
- b. Kinerja pegawai yang kurang baik bisa dilihat dari disiplin kerjanya yang kurang. Berdasarkan laporan absensi pegawai, ternyata tingkat kehadiran Camat ini berada pada tahap yang kurang optimal. Padahal kehadiran pegawai pada hari kerja selama satu bulan ditargetkan mencapai 100%. Tingkat kehadiran pegawai yang seharusnya bisa menunjang pemanfaatan waktu kerja secara optimal sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan baik dan tepat waktu.
- c. Apabila tingkat kehadiran pegawai berada pada tinggkat yang kurang optimal maka pegawai tidak bisa memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga menghambat pula optimalisasi kerja menimbulkan kinerja yang kurang optimal.

Apabila fenomena tersebut tidak segera di tanggulangi, tidak menutup kemungkinan masalah tersebut akan menjadi penghambat tujuan bahkan mengarah pada kehancuran Kecamatan tersebut. Oleh karena itu Camat perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan demikian agar kinerja pegawainya tinggi, menurut penulis pemberian motivasi kepada pegawai harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang ada.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tingkat pemberian motivasi, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikalong kulon Kabupaten Cianjur. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul : ”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur.”

B. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah dorongan dari seseorang untuk melakukan sesuatu. Dorongan tersebut biasanya timbul karena adanya kebutuhan, semakin besar keinginan untuk mewujudkan kebutuhan tersebut semakin inten motivasi yang timbul. Dimensi motivasi pegawai mengacu pada *Three Needs Theory* yang dikemukakan oleh McClelland, dalam Hasibuan (2006:112) yaitu :

- a. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan seseorang untuk berprestasi.
- b. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan seseorang untuk terlibat, bekerjasama, berkomunikasi sehingga mendapatkan pengalaman.
- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan seseorang untuk berorganisasi, untuk mencari kekuasaan.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat meningkatkan efektifitas kerja prajurit dalam melaksanakan proses kerja agar dapat mewujudkan tujuan yang telah

ditetapkan. Terry dalam Hasibuan (2006 : 178) mengemukakan bahwa : “ Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.” Selanjutnya Stoner dalam Sindoro (2006 : 134) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak. Motivasi dan memotivasi berkaitan dengan sejumlah tingkah laku manusia yang didasari antara dua kutub, yaitu : 1. gerak refleks, seperti bersin atau getaran kelopak mata, 2. kebiasaan yang dipelajari, seperti menggosok gigi atau gaya tulisan tangan.”

Ahli lain, Menurut Mulyasa (2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Lebih lanjut Dalam Sardiman (2006:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “felling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Terkait dengan teori kebutuhan tersebut, Mc. Clelland dalam Hasibuan (2008 : 179) memberikan batasan mengenai pola motivasi yang sangat menonjol yaitu sebagai berikut :

- a. *Achievement motivation* adalah suatu keinginan untuk mengatasi suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- b. *Affiliation motivation*, adalah dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c. *Competence motivation*, adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan bermutu.
- d. *Power motivation*, adalah dorongan yang dapat mengendalikan keadaan, dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan mengatasi rintangan yang ada”.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian motivasi merupakan suatu tindakan dari seorang Kepala dalam memberikan aspirasi atau dorongan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga para pegawai mau bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pelaksanaan motivasi, harus diperhatikan apa yang menjadi motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dengan kata lain, tanpa adanya pengalaman dan kemampuan dalam bekerja, pegawai tidak akan mungkin dapat mencapai prestasi kerjanya secara optimal. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Armstrong dan Baron (1998:15) dalam buku (2010:2). Dimensi kinerja pegawai mengacu pada pendapat Gomes (2003: 142) yaitu :

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode “waktu yang ditentukan”.

- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)”

Kinerja merupakan fungsi dan motivasi kemampuan Veithzal Rival, (2004 : 309). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemajuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif analisis, dari data primer yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder yang diperoleh baik dari kepustakaan, lembaga-lembaga terkait maupun dari sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana.

D. PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

Bahwa variabel X dan Y memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Jadi dapat di simpulkan bahwa alat ukur atau angket dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Sehingga dapat dikatakan jawaban responden untuk setiap pertanyaan dalam suatu variabel konsisten.

2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1) Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa koefisien korelasi spearman menunjukkan nilai sebesar 0,709. Artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan hubungan yang kuat.

2) Hasil Analisis Regresi sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 4,628 + 0,890X$$

Artinya :

- a) Bernilai positif yaitu 0,890 artinya terdapat pengaruh positif X terhadap Y.
- b) Konstanta sebesar 4,628 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja, maka kinerja pegawai adalah sebesar 4,628
- c) Koefisien regresi sebesar 0,890 menyatakan bahwa setiap peningkatan (karena b bertanda +) 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,890.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai beta atau nilai R menunjukkan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,743 yang menyatakan pengaruh yang kuat. Besarnya R *square* (R^2) adalah

0,552 atau 55,2 %. Artinya besarnya pengaruh variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 55,2 % dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel Y adalah 44,8 %.

4) Hasil Uji Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja Pegawai)

Dasar pengambilan keputusan

1. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada atau sama dengan p
2. probabilitas sig ($0,05 \leq \text{sig}$) Ho diterima (Ha ditolak). Artinya tidak signifikan.
3. Jika nilai probabilitas lebih besar daripada atau sama dengan probabilitas sig ($0,05 \geq \text{sig}$) Ho diterima (Ha ditolak). Artinya Signifikan.

Hasil analisis data dengan menggunakan *spss versi 17.00* diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan tingkat derajat signifikansi 5% atau 0,05 dengan demikian $0,000 < 0,05$ maka Ho di tolak. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang dipaparkan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini dapat di deskripsinya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki hubungan linier positif artinya semakin besar nilai motivasi akan diikuti oleh semakin meningkatnya nilai kinerja pegawai di Kecamatan Cicalongkulon Kabupaten Cianjur.
2. Dalam penelitian ini hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai yang menunjukkan tingkatan yang kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar faktor faktor lain diluar motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 57%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 4,628 + 0,890X$, yang menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari motivasi kerja maka nilai kinerja pegawai 4,628. Koefisien regresi 0,890 menyatakan bahwa motivasi semakin tinggi akan memberikan kenaikan tingkat kinerja sebesar 0,890. Hasil analisis data dengan menggunakan *spss versi 17.00* diperoleh 0,000 dengan tingkat derajat signifikansi 5% atau 0,05 dengan demikian $0,000 < 0,05$ maka Ho di tolak. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan dan terhadap variabel Kinerja pegawai di Kecamatan Cicalongkulon Kabupaten Cianjur.
4. Kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 55,2% dengan demikian terhadap variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel motivasi sebesar 44,8%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dari penarikan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Camat perlu mengadakan evaluasi dari segi kondisi lingkungan kerja, karena masih banyak terlihat barang barang yang menumpuk di lokasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Serta menciptakan suasana lebih menyenangkan agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja. Ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, melalui kuesioner dengan skor terendah dari variabel kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja, untuk itu Camat harus dapat lebih memperhatikan.
2. Camat harus mampu membangkitkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar pada saat bekerja pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi. Selain itu Camat juga harus memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja kerja pegawai, dimana diketahui banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja kerja pegawai, seperti pendidikan, tingkat penghasilan, iklim, teknologi, organisasi, lama kerja dan lain-lain. Dengan demikian perlu adanya penelitian lebih lanjut diluar penelitian ini yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Faustino.Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Irham. Fahmi. 2010. *Analisis Kinerja Keuangan*, Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. Alfabeta, Bandung.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization* . Eighth Edition. Prentice Hall, New Jersey
- Al Rasyid Harun. 1994. *Teknik Penarikan Sampel dan penyusunan skala program pasca sarjana*.Bandung UNPAD
- Heller, Robert. 1998. *Motivating People*. Dorling Kindersley Limited, Great Britain
- Blanchard. K dan Hersey, P. 1993. *Management of Organizational behavior : Utilizing Human Resource*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice Hall.
- Umar Husein. 2002. *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior* . New York: Mc. Graw Hill. Companies, Inc. 420-425.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Stephen P. Robbin 2003, *Perilaku organisasi*, PT.Indeks. Jakarta
- Sudjana.1989. *Statistika Deskriptif untuk Ekonomi dan niaga*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alpha Beta.
- Suryana Sumantri. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Suwatno H. dan Priansa juni Donni, 2011, *Sumber Daya Manusia*, alfabeta, Bandung
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja* , PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Winardi.,2002. *Memotivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada