

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Krisnawati Wiji Rahayu
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : aqilarahayukurniawan@gmail.com

ABSTRAKSI

Influence Motivation Work To Performance Officer at the Secretariat of the East Kutai Regency is the extent to which the work motivation affects employee performance and employee willingness to devote the skills, knowledge, skills, energy and time in which the work motivation expect compensation from the company that can satisfy their needs.

The formulation of the problem in this research is "Does Work Motivation significant effect on employee performance at the East Kutai Regency Secretariat?"

The purpose of this research is to know and analyze the working motivation influence on employee performance in the East Kutai Regency Secretariat.

The analysis tool in this research using descriptive analysis and simple linear regression analysis. In this study, the test is made freely ($X =$ motivation) on the dependent variable ($Y =$ performance of the employee). Testing the hypothesis can be stated as follows H_a : Motivation affect the performance of employees in the Secretariat of the East Kutai Regency, H_o : Motivation does not affect the performance of employees in the Secretariat of the East Kutai Regency, If: $T_{hitung} < T_{tabel}$ then h_o is received, the independent variable (motivation) is not effect on the dependent variable (employee performance) . $T_{hitung} > t_{tabel}$ then h_o is received, the independent variable (motivation) effect on the dependent variable (employee performance).

The results of this research through a simple linear regression analysis test is that the variable X is motivation positive effect on employee performance due to variables has more than t table t count ie 4113 and T_{tabel} is 1,995.

The hypothesis put forward in this study is that the motivational effect on the performance of employees in the Secretariat staff in the East Kutai Regency Thanks.

Keywords: Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui

kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kesediaan pegawai untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi

perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu kantor yang memperkerjakan pegawai dalam jumlah yang cukup besar, dimana dalam aktivitas operasional motivasi kerja yang diberikan perusahaan menunjukkan bahwa selama ini terjadi permasalahan terkait dengan motivasi kerja yang diberikan kantor. Bentuk permasalahan yang terjadi yaitu mengenai jenjang karier yang ditetapkan oleh kantor, dimana selama kantor belum sepenuhnya memperhatikan karier para pegawai dalam bekerja, dimana terdapat pegawai lama yang tidak memiliki jenjang karier secara jelas.

DASAR TEORI

A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen adalah suatu seni bagaimana menggerakkan orang lain untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk memperoleh arti manajemen, dibawah ini dikutip beberapa pendapat para ahli manajemen yang mungkin tidak sama atau dikatakan berbeda, tergantung dari sudut mana manajemen tersebut dilihat.

Menurut Hasibuan (2000:57) mengatakan bahwa: "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu"

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset

dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pengertian Sumber Daya Manusia bisa dipahami sebagai berikut: "Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu" (Hasibuan, 2005:244).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Fokus pembahasan manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan pegawai dan masyarakat.

Lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut dikemukakan definisinya oleh para ahli: Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sastrohadiwiryono (2002:10) menggunakan istilah manajemen tenaga kerja sebagai pengganti manajemen sumber daya manusia. Menurutnya, manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.

Sedangkan Menurut Simamora dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pengertian bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan" (Simamora, 2004: 4).

Dari beberapa definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisi, pendayagunaan,

pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia dilakukan akan menentukan sukses tidaknya organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuannya sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus diupayakan secara maksimal.

B. MOTIVASI KERJA

Dalam Hasibuan (2005:342) ada beberapa pengertian motivasi. Menurut Hasibuan motivasi adalah: "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Sedangkan Menurut Handoko (2010:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:132) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, ketuhanan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan

kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

C. KINERJA PEGAWAI

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Menurut Rivai (2005:15) mengatakan ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja. Sedangkan menurut Osborn (1991) mengatakan bahwa kinerja adalah: "Sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan." Sedangkan Menurut Tika (2006) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai

faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi.

Dengan demikian pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan.

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

D. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Menurut Handoko (2002: 252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan - kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Buhler (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut : "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan kerja kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja pegawai. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

E. Definisi Konsep

Motivasi adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan

akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2001), definisi kinerja pegawai adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

F. Kerangka Konsep

Menurut Handoko (2001:104) pengembangan sumber daya manusia adalah Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para pegawai untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

HASIL PENELITIAN

Dengan pemberian motivasi kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada instansi tersebut. Dalam motivasi mempunyai beberapa indikator seperti kebutuhan ekonomi, jaminan keamanan dan ketenangan dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, mendapatkan piagam penghargaan dan mengembangkan kemampuan dan karir pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dari beberapa indikator tadi ada dua indikator yang lemah adalah hubungan kerja yang menyenangkan dan pemberian penghargaan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Peningkatan kinerja pegawai memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2000:56) menciptakan kinerja pegawai yang baik adalah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik

dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu perusahaan. Seperti definisi di atas dengan adanya komunikasi dan motivasi dapat meningkatkan atau menciptakan kinerja pegawai dengan baik. Dapat dilihat bahwa dalam kinerja pegawai ada beberapa indikator di dalamnya yaitu kualitas yang meningkatkan kinerja pegawai, kuantitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, ketetapan waktu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, keefektifitasan pegawai dalam meningkatkan kinerja, dan kemandirian pegawai dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kelima indikator di atas tidak ada indikator yang lemah dari kinerja pegawai. Secara tidak langsung motivasi membantu dalam menciptakan kinerja pegawai.

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur di Terima.

Hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear sederhana adalah bahwa variabel X yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan variabel tersebut mempunyai t_{hitung} lebih daripada t_{tabel} yaitu 4.113 dan T_{tabel} adalah 1.995.

Berdasarkan hasil R (koefisien korelasi) sebesar 0.446 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien detreminasi (R^2) sebesar 0.199 berada diantar $0 < R^2 < 1$ menunjukkan variasi naik turunnya tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh variabel motivasi (X), sebesar 44,6% sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh variasi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Buhler, Patricia. 2004. Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24Jam. Terj. Jakarta: Prenada Media
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Editio)*. Mc. Graw -Hill Inc.Singapore
- Handoko, T. H. 2001, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta

- _____.2002, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- _____.2010, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2005. Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Reflika Diatama.
- Osborn, M.P. 1991. *Breast Development and Anatomy*. Dalam Harris, J.R. dkk penyunting). *Breast Disease*. 2nd edisi. Philadelphia: J.B. Lippincot-Raven. p. 1-47.
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawaidan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2002. Filsafat Administrasi. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.