

FAKTOR MOTIVASI DALAM KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SORONG

Matrhen Syama¹, Amiruddin², Arie Purnomo³
¹²³Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Sorong

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor motivasi dalam Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif, dimana metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa di masa sekarang. yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong yang berjumlah 48 orang. Dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor motivasi dalam kinerja pegawai yang terdiri dari Insentif, Hubungan Antar Pribadi, Kondisi Kerja dan Sarana Prasarana secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Sorong.

Kata Kunci: Faktor Motivasi, Badan Kepegawaian Daerah, Kota Sorong

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu prioritas yang penting dan strategis dalam pembangunan nasional. Keberhasilan pengembangan (SDM) seperti yang dicanangkan dalam Garis-garis Besar Kabinet Indonesia Bersatu hanya mungkin terlaksana jika ditunjang dan didukung keberadaan SDM yang unggul, handal dan bermatahat didunia akan mampu mengantarkan masyarakat Indonesia menjadi bangsa yang bersatu, berdaulat, dan sejahtera.

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu keharusan dan dilakukan oleh setiap instansi/organisasi secara baik, terarah dan terencana. Selain itu institusi/organisasi akan memiliki integritas yang tinggi bila dimotori oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, terlebih di era teknologi tinggi saat ini, SDM perlu selalu mengembangkan diri agar citra dapat terus terangkat.

Tuntutan terhadap pelayanan kepada masyarakat khususnya yang semakin kuat dengan semakin tingginya pengertian masyarakat terhadap masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dan masalah sosial ekonomi, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong, perlu selalu mengupayakan kinerja pegawai yang tinggi.

Diantara beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi antara lain terbentuknya faktor-faktor motivasi yang terdiri dari insentif, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan sarana prasarana yang tinggi terhadap para Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini antara lain : “Bagaimana faktor motivasi dalam Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong ?”

METODE PENELITIAN

Agar dalam penelitian terjamin tingkat validitasnya, maka pemilihan metode penelitian harus didasarkan pada realitas yang menjadi objek. Mengacu pada teori *Moh. Nasir (1988)*, penelitian ini menggunakan metode penelitian *Deskriptif*, dimana metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa di masa sekarang. Penggunaan metode penelitian deskriptif ini berupa studi kasus dengan analisis kualitatif. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Populasi dan Sampel

- a. Populasi, yaitu sejumlah subyek manusia, nilai tes, benda-benda atau peristiwa yang menjadi sasaran penelitian (*winarno, saracmad 1983;28*) yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong yang berjumlah 48 orang.
- b. Sampel, Menurut *Suharsini Arikunto (2002:190)*, adalah sebagai wakil yang di teliti, semakin banyak sampel atau semakin besar persentasi sampel dan populasi, maka hasil penelitian akan semakin baik.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian dilakukan melalui cara atau teknik penelitian tertentu. *Hadari Nawawi (1998 :94)* mengemukakan enam teknik penelitian sebagai cara yang dapat ditempuh untuk mengumpulkan data yaitu:

- a. Teknik observasi langsung, yakni mengumpulkan data melalui pengamatan dan pencatatan gejala yang tampak pada objek penelitian.
- b. Teknik observasi tidak langsung, yakni mengumpulkan data melalui pengamatan objek secara tidak langsung.
- c. Teknik komunikasi langsung, yakni mengumpulkan data dimana peneliti mengadakan kontak langsung secara lisan dengan sumber data.
- d. Teknik komunikasi tidak langsung, yakni mengumpulkan data dengan mengadakan hubungan tidak langsung tapi menggunakan alat.
- e. Teknik pengukuran, yakni mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif.

f. Teknik studi dokumen yakni mengumpulkan data dengan sumber-sumber bacaan yang relevan. Dalam melakukan penelitian, penulis akan menggunakan sebagian besar teknik-teknik tersebut di atas diantaranya :

- a. Teknik observasi langsung, dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan gambaran riil dan objektif,
- b. Teknik komunikasi langsung, dengan melakukan wawancara/interviu dengan Pegawai BKD Kabid dan seluruh staf pemerintahan dan Aparatur di Kota Sorong..

Teknik Studi Dokumentasi/Library Research Teknik ini telah digunakan mulai dari persiapan penyusunan skripsi penelitian sampai berakhirnya penelitian dalam upaya mendapatkan kerangka teoritis, memahami konsep, realita yang terjadi dan isu-isu yang berkembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-faktor Motivasi Kerja Pegawai

1. Kinerja Pegawai

Perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi kerja atau kemampuan kerja seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, dapat diukur dengan Indikator sebagai berikut :

- a. Secara konsisten menyelesaikan tugas yang lebih baik lagi.
- b. Selalu mencari saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
- c. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- d. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.

2. Insentif

Merupakan imbalan dari suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan hidup layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut perjanjian, undang-undang dan dibayarkan atas dasar waktu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dapat diukur dengan Indikator sebagai berikut :

- a. Besarnya jumlah insentif.
- b. Ketepatan waktu pemberian insentif.
- c. Kecukupan insentif.
- d. Kesesuaian insentif dengan prestasi.

3. Hubungan Antar Pribadi

Merupakan komunikasi atau hubungan antara atasan, bawahan, dan rekan, yang merupakan interaksi yang mungkin berlangsung pada jam kerja, tetapi tidak terkait dengan kegiatan pekerjaan. Dapat diukur dengan Indikator sebagai berikut :

- a. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan.
- b. Hubungan bawahan dengan bawahan.
- c. Saling pengertian, harga-menghargai, hormat-menghormati toleransi.
- d. Kerja sama tim kerja.

4. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dapat diukur dengan Indikator sebagai berikut:

- a. Situasi yang nyaman dan aman.
- b. Tempat kerja di dalam maupun di luar.
- c. Kondisi penerangan atau cahaya.
- d. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan.

5. Sarana Prasarana

Sarana sekolah merupakan alat dan sumber dalam pembelajaran, dimana walaupun fungsinya sebagai alat bantu, akan tetapi memiliki peran yang tidak kalah pentingnya. Dapat diukur dengan Indikator sebagai berikut :

- a. Sarana Gedung
- b. Sarana komunikasi
- c. Perlengkapan kerja
- d. Kendaraan dinas.

Pengaruh Peningkatan Pelayanan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya didasarkan pada kebutuhan yang berbeda. Sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda. Tidak hanya didasarkan pada formal authority and financial incentives, ada faktor lain seperti kebutuhan untuk berkembang (grow than dachievement).

Motivas juga dipengaruhi oleh faktor faktor lain:

1. Faktor individual, terdiri dari : kebutuhan kebutuhan (needs), tujuan tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan (ability)

2. Faktor organisasional, sementara faktor organisasional meliputi : pembayaran gaji (pay), kemananan pekerjaan (job security), hubungan sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise) dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

Motivasi sebagai prses batin atau atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat di pengaruhi beberapa faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor ekstern
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin dan kepemimpinan
 - c. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor intern
 - a. Pembawaan individu
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Pengalaman masa lampau
 - d. Keinginan atau harapan masa depan

Sumber lain mengungkapkan,bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor.Berbagai faktor yang di maksud meliputi:

1. Situasi dengan segala unsur-unsurnya:kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang di anut, pengalaman traumatis latar belakang kehidupan sosial budaya,tingkat kedewasaan,dsb.
2. Situasi di mana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan, perspsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas,perasaan bahagia yang di sebabkan oleh pekerjaan.
3. Proses penyesuaian yang harus di lakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan.
4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak:pengaruh dari sesama rekan, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.
5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
6. Perilaku atas perbuatan yang di tampilkan oleh individu.
7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam (teamwork) dalam bekerja dapat di kategorikan sebagai berikut:

1. Tujuan

Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu dalam bekerja. Namun hasil tersebut belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota.

2. Tantangan

Manusia di karunia mekanisme pertahanan diri yang disebut fight atau flight syndrome. ketika di hadapan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (fight). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator.

3. Keakraban

Team yang sukses biasanya di tandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan para anggota team saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota.

4. Tanggung jawab

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab. Tanggung jawab mengaplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang profesional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

5. Kesempatan untuk maju

Setiap orang akan melakukan banyak cari untuk dapat mengembangkan diri mempelajari konsep dan ketrampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. jika dalam sebuah team setiap anggota merasa bahwa team tersebut dapat memberikan peluang bagi mereka untuk melakukan hal-hal tersebut di atas maka akan tercipta motivasi dan komitmen yang tinggi. Hal ini penting mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambah bagi individu dalam meningkatkan harga diri.

6. Kepemimpinan

Tidak dapat di pungkiri bahwa leadership merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota team leader berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi team untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

Kegiatan perkantoran adalah kegiatan administrasi dalam arti sempit terdiri dari tiga sub kegiatan utama yang saling berkaitan dan mempengaruhi, kegiatan ini seluruhnya merupakan kegiatan jasa pelayanan yang hasil akhirnya adalah surat dalam berbagai jenis dan bentuk apapun, ke tiga jenis sub kegiatan tersebut adalah :

1. Sub kegiatan pencatatan
2. Sub kegiatan pengelompokan
3. Sub kegiatan komunikasi

Dalam penelitian ini pengaruh peningkatan pelayanan kepada masyarakat di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong yang akan di amati adalah kegiatan pencatatan atau penerimaan masyarakat, komunikasi atau penerimaan informasi atau pemecahan masalah oleh pegawai kelurahan.

1. Kegiatan pencatatan atau penerimaan masyarakat

Penerimaan masyarakat menurut bentuk pelayanan yang paling awal di perhatikan oleh pegawai kepada masyarakat yang mempunyai keperluan di kantor kelurahan. dalam kegiatan sehari-hari di kantor kelurahan setiap masyarakat tamu yang datang akan di terima oleh petugas piket di kantor kelurahan untuk di catat identitas dan keperluannya. setelah kegiatan identifikasi tersebut masyarakat/ tamu akan diarahkan ke seksi yang mengurus keperluannya.

2. Kegiatan komunikasi atau pemberian informasi

Komunikasi di artikan sebagai proses transformasi ide-ide dari seseorang kepada seseorang atau sekelompok orang dengan maksud memberikan pengertian tentang apa yang di komunikasikan. Dari pengertian di atas dapat di pahami bahwa dari maksud utama dari kegiatan komunikasi adalah timbul pengertian dari pihak lain apa yang di maksud oleh pemberi informasi, namun demikian perlu juga di pertimbangkan adalahnya proses umpan balik dari penerima komunikasi karena sering terjadi walaupun pesan yang di sampaikan di pahami oleh penerima informasi tetapi tidak ada tanggapan atau umpan balik maka proses komunikasi menjadi tidak berguna lagi.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya:

1. Faktor-faktor yang terdiri dari Insentif , Hubungan Antar Pribadi , Kondisi Kerja dan Sarana Prasarana secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Sorong.

2. Faktor-faktor yang terdiri dari Insentif , Hubungan Antar Pribadi , Kondisi Kerja dan Sarana Prasarana secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Sorong.
3. Diantara faktor-faktor yang terdiri dari Insentif , Hubungan Antar Pribadi , Kondisi Kerja dan Sarana Prasarana ternyata Insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Sorong.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Gifari. 2000. *Analisis Regresi. Teori, Kasus, dan Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- As'ad, M., 1995, "*Psikologi Industri, seri Ilmu Sumber Daya Manusia*", Edisi Keempat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Bernandin and Russell. 1992. *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Mc Graw Hill, Inc.
- Brown, J. A. C., *The Social Psychology of Industry*, Penguin Books, Baltimore, 1954.
- Dessler, Gary. 1997. *Personnel Management. Modern Concepts and Techniques*. Reston Virginia. Reston Publishing Company.
- Effendi, S., 1989, "*Prinsip-Prinsip Pengukuran dan Penyusunan Skala, Metode Penelitian Survey*", LP3ES, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Ghibson, Ivancevich, Donnely 1996. *Organisasi dan Manajemen, Alih Bahasa Djoerban Wahid, SH*, Penerbit Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 1991, *Essential of Econometrics, International Edition*, Singapore, Mc Graw-Hill.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko. Hani. 1999. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat belas, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malaya SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Keenam*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Herzberg, F. et. al. 1959. *The Motivation at Work*. John Willey and Sons. New York.
- Koontz, Harold and O'Donnell, Cyril. 1989. *Principles of Management, and Analysis of Managerial Function*. Second Edition. Mc. Graw Hill Book Company, Inc.
- Manullang M. 1982. *Dasar – Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Riduwan. 2004. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Cetakan Pertama*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter, *Management*, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1999.
- Siagian, Sondang P, 1980, *Peranan Staf dalam Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Penerbit Bagian Penerbitan STIE TKPN, Yogyakarta.

- Singarimbun, Masri dan Sofian effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 1994. Statistik, Jilid 2, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuhbelas, Penerbit ANDI, Percetakan ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Terry, G. R. 1986, *Motivasi dan Organisasi Perkantoran*, alih bahasa D. H Gulo, Sungguh Bersaudara, Jakarta.
- Walilzer, Michel, H., and Paul L. Weiner, 1993, "*Metode dan Analisis Penelitian Mencari Hubungan*", Terjemahan, Jilid I, Penerbit Erlangga. Jakarta.