E-ISSN: 2621-8178 P-ISSN: 2654-5934



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN ACEH BARAT

Muhammad Husaini,[™] Anasril.

¹Dosen Prodi Keperawatan Meulaboh Poltekkes Kemenkes Aceh.

Alamat Korespondensi: Jln. Keperawatan No. 25. Suak Ribee, Meulaboh, Keperawatan Meulaboh Poltekkes Kemenkes Aceh / mhusaini1972@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. cara terbaik untuk memotivasi kerja seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat antara lain disiplin masuk kerja masih kurang, kondisi ruang kerja yang kurang tertata dengan rapi. Hasil wawancara dengan beberapa petugas mengatakan bahwa suasana kerja lebih disukai yang dilapangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat. Jenis penelitian ini adalah analitik dengan rancangan crossectional study. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi yang tinggi yaitu 57,1%, sebahagian besar memiliki kinerja yang baik,63,3%, dan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan nilai p=0,010. Disarankan Kepada BPBD Kabupaten Aceh Barat untuk melakukan upaya meningkatkan motivasi kerja petugas melalui pembinaan kepada petugas, memberi pelatihan, meningkatkan upah/gaji/honor serta memberi peluang untuk meningkatkan kemampuan/karier melalui pendidikan dan pelatihan

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Pegawai.

Riwayat Artikel

Diterima : 19 Juni 2019 Disetujui : 23 Juli 2019 Dipublikasi : 31 Juli 2019

RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION WITH EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN THE REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY (BPBD), WEST ACEH DISTRICT

ABSTRACT

Performance is the result of the work of a person or group of people in an organization in accordance with their authority, and responsibilities. Employee performance in an organization needs to be measured or assessed, so that it can be seen whether the employee's performance is good or bad. Good performance is optimal performance, namely performance that matches the standards of the organization and supports the achievement of organizational goals, and is said to be bad if the opposite, the best way to motivate one's work is to meet their high level needs. The phenomenon or problem that occurs in the object of research, namely the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of West Aceh Regency, among others, lack of work discipline, lack of neatly arranged workspace conditions. The results of interviews with several officers said that the working atmosphere was preferred in the field. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and employee performance at the West Aceh District Disaster Management Agency (BPBD). This type of research is analytical with a crossectional study design. The sample in this study were 49 people. The results showed that the majority of respondents had high motivation of 57.1%, most had good performance, 63.3%, and there was a relationship between motivation and performance with a value of p = 0.010. It is recommended to the West Aceh Regency BPBD to make efforts to improve the work motivation of officers through guidance to officers, provide training, increase wages / salaries / honorariums and provide opportunities to improve their abilities / careers through education and training

Keywords: Employees, Performance, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Tingkat kinerja instansi Pemerintah ini perlu di evaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan instansi dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik. Keberhasilan meningkatkan kinerja instansi atau organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia.

Kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.^[1] Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik buruk.Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dan mendukung standar organisasi tercapainya tujuan organisasi, dikatakan buruk jika sebaliknya. [2]

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. [3]

Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang peroleh

sesuaikan dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebailiknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Cara terbaik untuk memotivasi adalah kerja seseorang dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang lebih baik dapat memotivasi tidaklah Kerja seseorang karena kebutuhan tingkat rendah memang dapat dipenuhi dalam waktu singkat. [4] Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka Motivasi Kerja selanjutnya adalah dengan menawarkan uang yang lebih banyak atau kondisi yang lebih baik. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. [5]

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. [2]

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat antara lain disiplin masuk kerja masih kurang, kondisi ruang kerja yang kurang tertata dengan rapi. Ditambah lagi dengan lokasi kontor BPBD yang dengan dengan aliran sungai/suak, sehingga

pada jam kerja ada beberapa pegawai yang memancing.

Hasil penelitian yang dilakukan Nitasari (2012); Nugroho dan Kunartinah (2012); menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan temuan Dhermawan dkk. (2012)

METODE

Jenis penelitian ini adalah analitik dengan rancangan *crossectional study*, yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent (Hastono, Sustanto Priyo. 2010).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Aceh Barat, pada bulan Mei sampai Juli 2018. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 49 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling* yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sampel (Hastono, Sustanto Priyo. 2010).

Alat atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang oleh peneliti dengan mengacu kepada intrumen motivasi yang telah ada dengan sedikit

HASIL

Motivasi kerja di kategorikan menjadi dua kategori, yaitu kategori tinggi dan rendah. Dikategorikan tinggi apabila skor yang diperoleh lebih dari skor rata-rata, dan rendah bila skor yang diperoleh kurang dari atau sama dengan nilai rata-rata. Kategori motivasi kerja dapat dilihat pada [Tabel.1] diketahui bahwa mayoritas responden memiliki motivasi yang tinggi, yaitu 28 orang (57,1 %).

menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Perdana (2010); Suwardi dan Joko Utomo (2011) menemukan ada pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja.

modifikasi. Jumlah pertanyaan pada variabel motivasi sebanyak 10 pertanyaan, dan kinerja pegawai 17 pertanyaan.

Data pada penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh responden pada hari kerja secara bertahap di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Aceh Barat. Data yang telah terkumpul langsung diperiksa kelengkapannya saat dikembalikan sebelum di olah lebih lanjut.

Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi (*bivariat*) yaitu suatu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana terdapat hubungan antara dua variable. [6] Metode uji statistic yang digunakan adalah *uji chi square* yang berguna untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Perhitungan statistic untuk analisa tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer.

Kinerja di kategorikan menjadi dua kategori, yaitu kategori baik dan kurang. Dikategorikan baik apabila skor yang diperoleh lebih dari skor rata-rata, dan kurang bila skor yang diperoleh kurang dari atau sama dengan nilai rata-rata Kategori kinerja diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik yaitu 31 orang (63,3 %) [Tabel. 2].

Berdasarkan [**Tabel.3**] menunjukkan bahwa dari 28 responden yang memiliki motivasi tinggi, 22

diantaranya memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 21 responden yang memiliki motivasi rendah, 12 orang diantaranya memiliki kinerja yang kurang. Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai p=0,010

(p<0,05). Keputusan yang diambil adalah dengan menerima Ha, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja.

PEMBAHASAN 1. Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden bahwa memiliki motivasi rendah. yang Motivasi yang rendah membuat hasil kerja menjadi rendah, demikian juga sebaliknya jika motivasi tinggi membat kinerja atau hasil kerja menjadi tinggi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksismal.

Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Rendahnya motivasi kerja pada pekerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman, misalnya pendingin udara sering rusak, rekan-rekan yang tidak bersahabat, atau pimpinan yang pilih kasih sangat mempengaruhi menurunnya semangat dan motivasi kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja cukup kondusif maka karyawan akan lebih bergairah kerja. Teman-teman yang kooperatif, pimpinan yang bijak, dan fasilitas kantor yang lengkap membuat karyawan semangat bekerja. Sehingga karyawan bisa bekerja secara maksimal.

seseorang Selain itu memiliki semangat dan motivasi yang tinggi jika yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan potensi dan melakukan pekerjaan. Potensi yang ada dalam diri karyawan membuat karyawan percaya diri, dan ini merupakan modal untuk maju. Sebaliknya kurangnya keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan akan membuat pekerja minder, rendah diri, karena tidak yakin bekerja secara maksimal. akan Akibatnya karyawan tidak punya motivasi lagi untuk lebih berhasil. Akhirnya pekerjaan tidak pernah hasil optimal. mencapai Hal sepertinya terjadi pada petugas di BPBD Kabupaten Aceh Barat, disebabkan mereka bekerja sudah memiliki masa kerja yang lama kemampuan juga semakin baik. Terlebih lagi di daerah Kabupaten Aceh Barat sering terjadi baik banjir, gempa dan bencana, sebagainya, sehingga mereka selalu siap sedia menghadapi hal tersebut.

2. Kinerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja petugas BPBD sudah baik. Kinerja yang baik ini dapat disebabkan karena motivasi kerja yang tinggi. Kinerja dapat diartikan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Secara umum kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. [7]

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan institusi dibutuhkan motivasi pada karyawan/petugas. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan institusi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. [8]

Kinerja petugas BPBD yanga sudah baik ini dapat disebabkan karena kondisi kerja yang sudah memadai, perhatian pimpinan, dan juga kesempatan untuk berkembang yang diberikan juga sudah baik, terutama melalui pelatihan-pelatihan penanggulangan bencana. Bahkan tidak iarang dilakukan simulasi-simulasi dalam menghadapi bencana. [9]

3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi yang tinggi akan meningkatkan hasil kerja seperti semakin siapnya petugas menghadapi bencana-bencana dan mampu menanggulanginya. Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan pribadi pada anggota organisasi tersebut akan terpelihara. [9]

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2007) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. merupakan upaya ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, motivasi yang sudah tinggi ini harus terus ditingkatkan dan ditularkan kepada seluruh karyawan yang masih memiliki motivasi rendah. Motivasi ini dapat ditingkatkan dengan memberikan dukungan dan penghargaaa terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi yang tinggi yaitu 57,1%, sebahagian besar memiliki kinerja yang baik,63,3%, dan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan nilai p=0,010.

Disarankan Kepada BPBD Kabupaten Aceh Barat untuk melakukan upaya meningkatkan motivasi kerja petugas melalui pembinaan kepada

DAFTAR PUSTAKA

- Ondi Saondi, 2010. Etika Profesi Keguruan.Bandung: PT Refika Aditama
- Masrukhin dan Waridin, 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal. Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2. McNeese-Smith
- 3. Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- 4. Bangun, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- 5. Ofelia Robescu and Alina-Georgiana Iancu. 2016. The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. Valahian Journal of Economic Studies. Volume 7, Issue 2.

petugas, memberi pelatihan, meningkatkan upah/gaji/honor serta memberi peluang untuk meningkatkan kemampuan/karier melalui pendidikan dan pelatihan.

- 6. Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- 7. Mangkunegara, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 8. Handayani, 2015. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Pengambilan Keputusan Manajemen Pada PT. PDAM Way Rilau Bandar Lampung". Jurnal Akuntansi & Keuangan. Vol. 6. 151-176
- 9. Sutrisno, 2016. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya

LAMPIRAN

Tabel [1]. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

No	Kategori	Jumlah	(%)
1	Tinggi	28	57,1
2	Rendah	21	42,9
	Total	49	100

Tabel [2]. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

No	Kategori	Jumlah	(%)
1	Baik	31	63,3
2	Kurang	18	36,7
	Total	49	100

Tabel [3]. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

	Kinerja				Inmloh		
Motivasi	Baik		Kurang		Jumlah		p
	n	%	n	%	n	%	=
Tinggi	22	78,6	6	21,4	28	100	0,010
Rendah	9	42,9	12	57,1	21	100	
Total	31		18		49		