

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN KESEKRETARIATAN PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN MERAUKE

Abdul Kadir¹, Nurkholis²

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Merauke

Email : kadirabdulkadir849@gmail.com

ABSTRAK

Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke khususnya bidang kesekretariatan mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian urusan dari pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi serta tugas pembantuan di bidang Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah, selain itu di bagian kesekretariatan pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan prima dalam melayani masyarakat. Hal ini bisa dilakukan dengan memaksimalkan kinerja pegawainya dengan cara memberika motivasi maupun reward kepada para pega.wainya. Variabel motivasi ini sangat terkait dengan variabel kinerja dalam pencapaian pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat

Sampel penelitian adalah keseluruhan pegawai yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke khususnya yang berada pada bagian kesekretariatan dengan periode waktu penelitian adalah bulan february tahun 2018. Teknik analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di bagian kesekretariatan pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan hasil regresi yaitu $Kinerja = 9,374 + 0,260X$

Kata kunci : Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan/pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi suatu instansi maupun perusahaan.

Dalam kinerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Diperlukan dorongan yang kuat untuk memenuhi indikator kinerja tersebut agar mencapai hasil yang baik. Dorongan-dorongan disini merupakan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Dengan bergulirnya reformasi dan berlakunya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan PP Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, maka pembangunan daerah diarahkan kepada beberapa kebijakan pembangunan yang menggambarkan perubahan pembangunan dan pengembangan

daerah serta pengelolaan pembiayaan melalui penataan kembali kelembagaan pemerintahan dan aparat daerah dalam mengemban tugas dan fungsinya agar terwujud penyelenggaraan pembangunan yang demokratis dan desentralistis. Setelah bergulirnya otonomi daerah terjadi perubahan sikap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Perbedaan yang terjadi pada pegawai dipengaruhi oleh latar belakang motivasi pegawai sebelum dilakukan restrukturisasi. Perubahan sikap dan tingkah laku perlu diarahkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dalam upaya memacu semangat dan gairah kerja pegawai yang selama ini banyak dilakukan dan mencari faktor-faktor yang memungkinkannya bisa memberikan solusi.

Dalam proses restrukturisasi tersebut, perlu diarahkan dalam suatu sistem perbaikan kinerja yang dapat menunjang kebutuhan publik yang semakin meningkat. Caranya dapat dilakukan dengan memberlakukan evaluasi kinerja dalam pelaksanaan tugas setiap hari. Dengan demikian dapat diketahui

sampai dimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat pada usaha peningkatan kebutuhan hidup mereka dan bagi organisasi. Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pada kenyataannya terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi intern dan ekstern.

(Moekijat, 1999:9) Pada motivasi intern dipengaruhi oleh keinginan-keinginan dan kebutuhan yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstern yaitu berasal dari luar termasuk masalah-masalah hubungan kerja, gaji, kondisi kerja dan kebijakan organisasi, serta masalah-masalah isi pekerjaan, penghargaan, promosi, dan tanggung jawab. Sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat, setiap pegawai yang bekerja Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Merauke sangat memerlukan adanya pemberian motivasi.

H. Manulang (1999:150) mengatakan bahwa motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif. Tujuan dan kebutuhan dari masing – masing pegawai untuk bekerja juga karena perbedaan waktu dan tempat. Salah satu tugas paling sulit dihadapi oleh berbagai macam organisasi yaitu tugas memotivasi karyawan, baik karyawan dalam jabatan manajerial maupun dalam jabatan non manajerial. Untuk membina kegiatan orang-orang kearah tujuan organisasi, diantaranya adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan. Motivasi merupakan reaksi berantai yaitu dimulai dari :

- a. Kebutuhan yang dirasakan (*the need*),
- b. Timbul kegiatan atau sasaran yang hendak dicapai (*Want*),
- c. Menyebabkan usaha – usaha untuk mencapai sasaran atau tujuan yang berakhir dengan pemuasan (*Satisfaction*).

Dalam proses pelaksanaan motivasi ada kalanya dilakukan dengan cara pertemuan staf dimana pimpinan dapat memberikan arahan. Dalam waktu – waktu tertentu proses pemberian motivasi dapat juga dilakukan dengan wawancara antara pimpinan dengan stafnya. Dalam pelaksanaannya perlu memperhatikan tiga aspek penting yaitu :

- a. Pegawai yang bermasalah atau kinerjanya yang kurang memadai, dapat dibesarkan hatinya agar secara bebas dapat

mengemukakan perasaannya yang mempengaruhi pelaksanaan kerja.

- b. Jika pegawai telah mengemukakan penyebab ketidak mampuannya dalam pelaksanaan tugas, pimpinan dengan bijaksana dapat menjelaskan beberapa hal yang dapat membantu menguatkan kepribadiannya, ketrampilannya, tugas pokoknya, dan hal lain yang menjadi tanggung jawabnya, dan memberikan penguatan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Dalam kondisi tertentu pimpinan dapat membantu membuat program atau rencana memecahkan masalahnya yang menjadi penyebab bahwa pegawai tidak memiliki minat bekerja dengan menggunakan sumber – sumber yang ada.

Menurut Sedarmayanti (2005:51) pengertian Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. *The Scribner Bamtam English Dictionary* (1979) Kinerja (*Performance*) beras berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa “entities” berikut:

- a. *To do or Carry out execute* berarti melakukan, menjalankan.
- b. *To discharge* berarti memenuhi kewajiban
- c. *To portray as character in a play* berarti karakter dalam permainan
- d. *To execute or complete an undertaking* berarti melaksanakan..

Menurut Wyatt’s dalam Atmosoeparto (2000:19), kinerja (*Performance*) adalah fungsi dari tingkat kemampuan (*ability level*) dan derajat motivasi (*degree of motivation*).

Kinerja menurut Depdagri RI (2000:43) adalah hubungan antara input yaitu besarnya sumber dana, sumberdaya manusia, material, waktu dan teknologi yang digunakan untuk melaksanakan suatu program dengan output yaitu produk yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai yang digunakan.

Sedangkan menurut Adi Warsidi (1997:65) bahwa kinerja adalah suatu keseimbangan antara rencana dan hasil kerja yang diperoleh dengan memanfaatkan peluang yang tersedia serta mampu mengatasi segala hambatan dan tantangan sehingga kesempatan yang tersedia dapat terwujud sesuai program yang telah direncanakan.

Sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat, setiap pegawai yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Merauke sangat memerlukan adanya pemberian motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Sebagian dari pegawai hanya berkumpul diluar kantor dan membicarakan tentang hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan kurang efisiennya kerja organisasi. Lingkungan kerja di dalam kantor pun kurang memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja, selain itu kurangnya ketepatan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal-hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Ungkapan masalah tersebut diatas merupakan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dimana ditemukan bahwa kinerja pegawai di bagian kesekretariatan pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Merauke masih dalam kategori yang rendah, hal ini dapat dibuktikan dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun dibalik itu, kinerja yang belum maksimal ini turut dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi kerja selayaknya diberikan kepada pegawai, dimulai dari hal-hal yang kecil seperti pujian, penghargaan, sampai pada pemberian insentif bagi pegawai yang kinerjanya baik.

Permasalahan diatas tentunya masih merupakan dugaan sementara yang perlu dikaji lebih jauh lagi melalui suatu penelitian ilmiah, pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di bagian kesekretariatan pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Merauke.

2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data kuisiner yang mencakup daftar pertanyaan yang disebar pada pegawai kantor tentang motivasi terhadap kinerja dan sebagai sampelnya diambil 30 pegawai di bagian kesekretariatan pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Merauke.

Untuk sampling dalam penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan objek penelitian pegawai di bagian kesekretariatan pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Merauke.

Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan *multiple linier regression methode* atau analisis regresi linier berganda terhadap data pooling bagian kesekretariatan pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Merauke dengan metode *Enter* yaitu secara otomatis mengeluarkan satu persatu variabel yang tidak signifikan sehingga pada akhirnya diperoleh model terakhir dengan variabel yang keseluruhannya signifikan dari program SPSS.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + X\beta + e$. Agar model regresi yang diperoleh memberikan hasil regresi yang efisien maka model tersebut perlu uji asumsi dasar klasik, uji parsial dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan melakukan regresi berganda atas kinerja sebagai variabel dependen terhadap motivasi sebagai variabel independennya.

Pengujian signifikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dilakukan perbandingan pada level berapa masing – masing variabel signifikan dengan nilai $\alpha = 0,05$

Hasil regresi berganda dengan metode *Enter* dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Regresi

Variabel	β	Std error	t	Sig.	Ket
(Constant)	9,374	1,497	6,261	0,000	
Motivasi	0,260	0,120	2,166	0,036	Sig.

Dari tabel 1 didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 9,374 + 0,260X$$

$$t_{\text{statistik}} = (6,261) \quad (2,166)$$

$$\text{Sig}_t = (0,000) \quad (0,036)$$

Data yang disajikan menunjukkan bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,261 dengan tingkat signifikan 0,000 yang ternyata jauh lebih kecil dari 0,05 berarti variabel dependen secara parsial mampu menjelaskan perubahan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

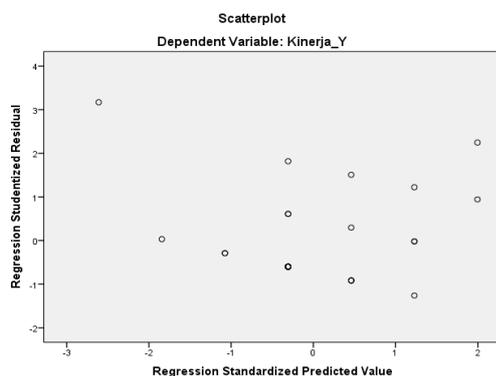
Sedangkan untuk pengujian asumsi klasik nilai yang dihasilkan secara autokorelasi

model terbebas dari autokorelasi dengan nilai pengujian Durbin Watson sebesar sebesar 2,076 yang berarti $2,076 > 1,4894$ dan $(4 - 2,076) > 1,4894$ atau $2,510 > 1,4894$ maka dinyatakan tidak ada masalah autokorelasi, baik autokorelasi positif maupun negatif. (dengan kisaran DW antara 1 dan 4).

Untuk pengujian multikolinieritas dapat nilai tolerance sebesar 1,000 dengan nilai VIF 1,000.

Nilai Tolerance untuk variabel independen atau motivasi menunjukkan lebih dari 0,1 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF nya semua kurang dari angka 5.

Adapun pengujian heterokedastisitas pun tidak di temui penyimpangan – penyimpangan yang berarti. Hal ini dapat terlihat pada grafik berikut ini



Hasil pengujian dengan melihat grafik *scatterplot* di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-*standarized*. Hasil grafik terlihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dari masing-masing variabel bebas sehingga tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel produk (X_1) sebesar 2,166, tingkat signifikan sebesar 0,039, sedangkan nilai t_{tabel} dengan alpha 0.05 di mana $N=30$ dan $df =2$ diperoleh nilai sebesar 2,048. Di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,166 > 2,048$ atau tingkat nilai sig $< \alpha$ yaitu $0.039 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu

motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Adapun hasil persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = 9,374 + 0,260X_1$ yang berarti Nilai konstanta sebesar 9,374 menunjukkan besarnya kinerja pegawai, jika motivasi sebesar nol, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 9,374. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,260 yang berarti bahwa apabila motivasi dinaikkan satu unit satuan, maka kinerja meningkat sebesar 9,634 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini tetap.

5.DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. 2003. **Manajemen Motivasi**. Jakarta: PT. Grasindo
- Dessler, Gary. 1992. **Manajemen Personalial edisi ke-3**. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2014. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, Hani. 2001. **Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia Edisi 2**. Yogyakarta: BPFE
- Jogiyanto. 2007. **Metodologi Penelitian Bisnis (Salah Kaprah dan Pengalaman pengalaman)**. Yogyakarta: BPFE
- L. Mathis, Robert. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2004. **Manajemen sumber daya manusia strategik**. jakarta: Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah
- Schuler dan Jackson. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10**. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiarto dan Harijono. 1992. **Analisis Regresi**. Jogjakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 1999. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: ALFABETA
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah