

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Anna Syafrida

Usman Tarigan

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Universitas Medan Area

Email:usmantarigan@gmail.com

Abstrak

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan prestasi kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini pada umumnya di instansi pemerintahan belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan masih rendahnya prestasi pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat motivasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, mengetahui pencapaian prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Sampel diambil sebanyak 56 orang pegawai pada Biro Perekonomian. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan tabel tunggal dan korelasi *rank spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara secara umum sudah baik demikian juga dengan pencapaian prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebesar 77,7 persen, sedang 32,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan pegawai, lingkungan kerja dan lainnya.

Kata kunci : Motivasi, prestasi kerja.

Abstract

The quality of Human Resources (HR) is one of the factors for improving performance of an organization or agency. Therefore, the necessary human resources has high competence skill or competence to be able to support the achievement of employee performance. During this generally in a government agency does not have employees with sufficient competence, is evidenced by the low number of employees achievement and the difficulty of measuring the performance of employees in the scope of government agencies. This study aimed to analyze the level of motivation of employees working at the Secretariat of the Economic Bureau of North Sumatra Provincial, knowing of achievement of employees at the Bureau of Economic Secretariat of the North Sumatra Provincial and determine the influence of work motivation on the job performance of employees at the Regional Secretariat of the Economic Bureau of North Sumatra Province. Samples taken as many as 56 employees at the Bureau of Economic Affairs. Descriptive data were analyzed with a single table and Spearman rank correlation. The results showed that the motivation levels of employees working at the Bureau of Economic Regional Secretariat of North Sumatra Province in general has been good as well as the achievement of employees working at the Bureau of Economic Regional Secretariat of North

Sumatra Province. The influence of work motivation on the job performance of employees at the Regional Secretariat of the Economic Bureau of North Sumatra province is 77.7 percent, while 32.3 percent are influenced by other factors seperti ability of employees, work environment and more. Keywords: motivation, job performance.

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini pada umumnya di instansi pemerintahan belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan masih rendahnya prestasi pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Menurut Mahmudi (2005), manajemen kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan

organisasi melalui pengembangan performance SDM. Dalam manajemen kinerja kemampuan SDM sebagai kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan (*objectives*), persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi, memberdayakan SDM dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan protensinya agar dapat mencapai sasarannya itu. Berdasarkan tugasnya ini, manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi promosi, mutasi dan evaluasi, sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan. Manajemen kinerja juga dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan karir dan pengembangan pribadi SDM.

Keunggulan manajemen kinerja adalah penentuan sasaran yang jelas dan terarah. Di dalamnya terdapat dukungan, bimbingan, dan umpan balik agar tercipta peluang terbaik untuk meraih sasaran yang menyertai peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Hal ini karena pada dasarnya manajemen kinerja merupakan proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal-hal : fungsi pokok pekerjaan bawahan, bagaimana pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, pengertian "efektif" dan "berhasil" dalam pelaksanaan pekerjaan

bawahan, bagaimana bawahan dapat bekerja sama dengan atasan dalam rangka efektivitas pelaksanaan pekerjaan bawahan.

Manajemen kinerja sangat bermanfaat bagi pihak atasan, bawahan dan organisasi. Bagi atasan, manajemen kinerja mempermudah penyelesaian pekerjaan bawahan sehingga atasan tidak perlu lagi repot mengarahkan dalam kegiatan sehari-hari karena bawahan sudah tahu apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dicapai serta mengantisipasi kemungkinan hambatan yang muncul. Bagi bawahan, manajemen kinerja membuka kesempatan diskusi dan dialog dengan atasan berkaitan dengan kemajuan pekerjaannya. Adanya diskusi dan dialog memberikan umpan balik untuk memperbaiki kinerja sekaligus meningkatkan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu manajemen kinerja juga memberdayakan bawahan karena ia tidak perlu sedikit-sedikit “mohon petunjuk” kepada atasan karena telah diberikan arahan yang jelas sejak awal. Bagi organisasi, manajemen kinerja memungkinkan keterkaitan antara tujuan organisasi dan tujuan pekerjaan masing-masing bawahan. Selain itu, manajemen kinerja mampu untuk memberikan argumentasi yang relatif kuat untuk setiap keputusan yang menyangkut SDM.

Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan bimbingan serta pengendalian bidang sarana perekonomian, industri dan jasa, serta produksi daerah dan sumber daya alam. Biro Perekonomian mempunyai fungsi : perumusan kebijakan bidang perekonomian sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah; perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian bidang sarana perekonomian; perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian bidang industri dan jasa; perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian bidang produksi daerah dan sumber daya alam; penyelenggaraan tata usaha biro; pembinaan kelompok jabatan fungsional; pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya

Untuk mencapai tugas dan fungsi tersebut, maka pegawai pada Biro

Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dituntut untuk dapat menampilkan prestasi kerja yang maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pegawai tersebut, dimana hal ini merupakan suatu bentuk mengendalikan kemampuan usaha yang menggerakkan jasmani dan jiwa seseorang untuk berbuat, bertingkah laku, dan dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih terarah. Salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan adalah faktor motivasi. Jika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilaksanakan secara bertahap dalam jangka waktu tertentu maka akan membentuk suatu kebiasaan kerja yang akan memunculkan suatu paradigma dimana kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi (Ikopin, 2008).

Menurut Gibson (1996), beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual pegawai adalah faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai, sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangat strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja pegawai.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan kata lain motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi ada dalam diri manusia terdorong oleh karena adanya keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan adanya pengakuan

Dari uraian di atas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?

2. Bagaimana pencapaian prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?"

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu organisasi atau organisasi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau fsikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "to manage" yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut pengertian para ahli, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut : Menurut Hasibuan (2001:10) pengertian MSDM adalah : "Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat".

Menurut Simamora (2004:4) MSDM adalah : "Pendayagunaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai". Menurut Handoko (2004:9) MSDM adalah : "MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian". Manajemen sumber daya manusia menurut Nitisemito (2002:6) : "MSDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu".

Dari keempat definisi dari para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM memfokuskan pada masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut fungsi-fungsinya, agar lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2001:21) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. **Perencanaan** adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian** adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan** adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.
4. **Pengadaan** adalah proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.
5. **Pengembangan** adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dengan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan dan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan dimasa yang akan datang.
6. **Kompensasi** adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung uang ataupun barang kepada pegawai sebagai

balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.

7. **Pengintegrasian** adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan** adalah kegiatan untuk memelihara kondisi mental, fisik, dan loyalitas pegawai agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan** merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa kedisiplinan yang baik maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam organisasi.
10. **Pemberhentian** adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi dikarenakan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005). Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Bernardin dan Russel diacu dalam Ruky (2006:43) mendefinisikan prestasi sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi

pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Suprihanto (2006:67) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh seluruh anggota dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya berdasarkan beban dan volume kerja yang dikelola oleh suatu manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota yang berfungsi sebagai bawahan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu melalui suatu program (Istijanto, 2006). Program/rangkaian usaha ini dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap prestasi kerja pegawai. Sementara Bernadin diacu dalam Ruky (2006) menyatakan bahwa penilaian prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Nawawi (2005), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja pegawai yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut Hasibuan (2001) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya. Istijanto (2006) menjabarkan bahwa indikator/tolak ukur/kriteria bawahan dalam melaksanakan pekerjaan terdiri atas beberapa aspek yaitu kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pelanggan dan inisiatif pegawai.

Pada giliran berikutnya, hasil dari penilaian/pengukuran prestasi kerja pegawai dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan

kontribusi pekerja terhadap organisasi, dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer, dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan organisasi/ organisasi seperti pengembangan karir (promosi atau pemindahan), suksesi dan kaderisasi, penyusunan program pengembangan dan pelatihan pegawai, penetapan gaji/upah dan kompensasi tidak langsung, review strategi bisnis dan lain-lain (Nawawi, 2005).

Menurut Hasibuan (2001), penetapan penilai yang berkualitas harus berdasarkan syarat-syarat berikut:

- a. Jujur, adil, objektif mengetahui pengetahuan yang mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai agar penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
- b. Hendaknya mendasarkan penilaian atas dasar benar/salah, baik/buruk terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- c. Harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilai agar hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan.
- d. Harus mempunyai wewenang formal agar penilai dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Mengembangkan dan memajukan pegawai dimaksudkan sebagai usaha dari atasan dan pimpinan untuk menambah keahlian dan keterampilan serta efisiensi kerja dari para pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta menempatkan pada kedudukan yang setepat-tepatnya. Dimana prinsip orang yang tepat pada tempat yang tepat dapat terwujud. Hal ini dapat diperoleh dengan melakukan tindakan-tindakan seperti melatih, memindahkan dan mempromosikan pegawai. Tindakan-tindakan tersebut didasarkan pada penilaian prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Berikut ini beberapa pengertian mengenai penilaian prestasi kerja yang dikemukakan menurut para ahli. Menurut Dessler (1997:99) mengemukakan bahwa : "Penilaian prestasi kerja sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan atau job performance seseorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya".

Sedangkan menurut Roger Bellows yang dikutip oleh Manullang (2002:118) mengemukakan bahwa : "Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah penilaian periodik secara sistematis akan peranan pada seseorang terhadap organisasi, biasanya dilakukan oleh seseorang supervisor atau seseorang lainnya dalam memperhatikan cara pelaksanaan pekerjaannya".

Selanjutnya menurut Hasibuan (2001:105) mengemukakan bahwa : "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut Rivai (2004:309) mengemukakan bahwa : "Penilaian prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkungan tanggung jawabnya".

Dari definisi-definisi diatas dapat ditarik suatu kesimpulan yang sistematis terhadap pegawai dalam organisasi dalam hal ini dapat dilihat dari kepribadiannya, sumbangannya dan potensinya oleh seorang pengawas untuk satu atau beberapa tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Chisel dan Brown yang dikutip oleh As'ad (2002:118), tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja yang dilakukan.
3. Sebagai data yang digunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Roger Bellows yang dikutip oleh Manullang (2002:118) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dapat digunakan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar untuk pembayaran gaji, upah, dan bonus.
2. Sebagai dasar dalam pengawasan penugasan pekerjaan.
3. Sebagai alat dalam pelatihan.
4. Sebagai alat dalam pemberian nasehat-nasehat kepada pegawai.
5. Sebagai alat pemberi perangsang.

Dari uraian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Sebagai dasar pembuatan keputusan promosi pegawai.
2. Sebagai dasar untuk meningkatkan motivasi pegawai dan pengembangan.
3. Sebagai dasar untuk pembayaran gaji, upah dan tunjangan.
4. Sebagai jenjang karier.

Jadi, dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seorang pegawai baik itu kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimiliki pegawai. Bagi mereka yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi akan memungkinkan dirinya untuk dipertimbangkan jika diadakan promosi pegawai. Dan bagi mereka yang menunjukkan prestasi kerja yang rendah dapat memperbaiki prestasi kerjanya dengan cara dipindahkan ke tempat atau kedudukan yang sesuai dengan kemampuannya. Atau bisa juga dengan memberikan pendidikan dan pelatihan agar kemampuan mereka dapat bertambah serta dengan pemberian saran-saran. Dan mungkin juga pegawai tersebut dapat diberhentikan.

Penilaian prestasi kerja yang diikuti dengan tindak lanjut berupa pemberian saran-saran atau pendidikan khusus bagi pegawai yang dinilai memerlukan, akan dapat menimbulkan loyalitas pegawai tersebut terhadap organisasi karena mereka merasa diberi kesempatan untuk berkembang dan memperbaiki diri.

Penilai Yang Berhak Mengadakan Penilaian

Untuk menentukan siapa yang akan mengadakan penilaian merupakan masalah pokok proses penilaian karena penetapan mengenai hal ini erat hubungannya dengan persoalan apakah penilaian yang dilakukan itu objektif atau tidak.

Dalam persoalan mengenai siapa yang akan mengadakan penilaian, maka John J. Nener Ph.D yang dikutip oleh Manullang (2002:120) memberi tiga kemungkinan yaitu :

1. Penilaian pegawai oleh atasan langsung dan kemudian oleh kepala bagian.
2. Penilaian pegawai oleh atasan langsung dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
3. Penilaian pegawai oleh atasan langsung dan jika tidak memungkinkan dibuat suatu verifikasi dengan melakukan penilaian

pegawai sekali lagi oleh satu atau dua orang teman pegawai tersebut.

Penilaian sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosional dalam menilai prestasi kerja pegawai ini dapat menyebabkan evaluasi penilaian menjadi bias. Bias adalah distorasi pengukurannya yang tidak akurat, masalah kemungkinan bias terutama bila ukuran-ukuran yang digunakan atau dipakai bersifat subjektif.

Berbagai cara penilaian yang sering terjadi menurut Flippo (2004:215) dan Mangkuprawira (2003:129) diantara kesalahan-kesalahan ini adalah sebagai berikut :

1. *The halo error* Hal ini biasa bila pendapat pribadi penilai tentang pegawai mempengaruhi pengukuran prestasi kerja, misalnya seorang atasan senang kepada seorang pegawai, maka pandangan ini bisa mengubah astimasi atasan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. *The central tendency* Banyak penilai yang tidak suka menilai pegawai terlalu baik atau terlalu buruk sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata pada formulir penilaian.
3. *Constanta error* Penilai yang terlalu keras akan menghasilkan penilaian yang cenderung buruk, sebaliknya yang lunak akan cenderung baik. Kedua kesalahan ini umumnya terjadi bila standar prestasi tidak jelas.
4. *Miscellaneous error* Sebab lain yang mempengaruhi penilai adalah senioritas, dimana memilih baik untuk pegawai yang lebih senior, suku, agama, dan kelompok yang sama bisa mempengaruhi penilaian menjadi lebih baik.

Untuk mendekati objektivitas dalam penilaian, maka perlu diperhatikan tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh orang yang akan mengadakan penilaian. Salah satu syaratnya adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan khusus dalam mengadakan penilaian sehingga mereka paham benar dalam proses penilaian pegawai.

Faktor-faktor Yang Dinilai Dari Pegawai

Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya pegawai yang ada dalam organisasi.

Faktor-faktor yang dinilai dari pegawai menurut Handoko (2004:135-137) dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidakkuratan informasional
8. Kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan eksternal

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Setiap organisasi perlu melakukan penilaian prestasi kerja agar dapat diketahui pegawai-pegawai mana yang menunjukkan prestasi yang baik. Untuk itu diperlukan suatu metode yang akan dipilih.

Metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dapat dibagi menjadi tiga, seperti yang diungkapkan oleh Ranupandajo (2006:121) sebagai berikut :

1. Penilaian secara "kebetulan" tidak sistematis dan sering membahayakan.
2. Metode tradisional yang mengukur karakteristik pegawai, sumbangan pegawai kepada organisasi atau keduanya.
3. Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran atau yang lebih dikenal dengan Management By Objectives (MBO).

Ada berbagai sistem pengukuran prestasi kerja pegawai yang dikemukakan menurut Ranupandajo (2006:122) diantaranya adalah :

1. Ranging
2. Person to Person Comparison
3. Grading
4. Grafik
5. Checklist

Motivasi

Teori Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sehubungan dengan uraian di atas, dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

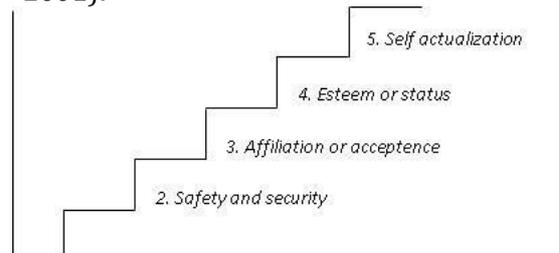
- a. Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
- b. Motivasi Ekstrenik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Lingkungan suatu organisasi/organisasi terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang pertama, dan berlaku seperti itu. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat dan organisasi maka akan semakin tinggi faktor yang dirasakan menjadi kebutuhan orang tersebut.

a. Teori Maslow

Adapun hierarki kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2001):



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow
Sumber: Hasibuan, 2001

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologis, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

b. Teori Herzberg

Herzberg dikutip oleh Umar (1999) mengemukakan teori dua faktor atau sering disebut sebagai *Herzberg two factor motivation theory*. Menurutnya pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Maintenance Factor (faktor pemeliharaan atau faktor higienis)

Menurut teori ini terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara pegawai. Kondisi ini adalah faktor yang membuat orang tidak puas, disebut juga *hygiene factor*, karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat tidak ada kepastian. Faktor ini berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh kebutuhan (ketentraman) badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini meliputi balas jasa (gaji dan upah), kondisi kerja, kebijakan serta administrasi organisasi, kepastian pekerjaan, hubungan antar pribadi (atasan dan bawahan), kualitas supervisi, kestabilan kerja, dan kehidupan pribadi.

2. Motivation Factor (faktor motivasi)

Merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang diperoleh dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, yang dapat

menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu, ruangan yang nyaman, dan penempatan kerja yang sesuai.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak disebut motivasi kerja motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja berbeda-beda tentunya, dan juga berubah-ubah.

Hasibuan (2001) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Manullang (2000) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Gellerman dikutip oleh Landy (1987) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Dalam hal ini, menurut Furtwengler (2003) terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman (2004), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a. Kebijakan organisasi, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*cuff*, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan pegawai untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik pegawai baru.
- b. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.
- c. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada pegawai, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat terlihat bahwa secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat bervariasi. Namun secara umum faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang datangnya dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang bersumber dari lingkungan kerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek/objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 56 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang) maka seluruh populasi dijadikan sampel (*total sampling*). Teknik Pengumpulan menggunakan data primer (wawancara, dan kuesioner) dan Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu dengan melakukan kutipan-kutipan dari berbagai sumber yang relevan. Dalam penelitian ini dilakukan teknik analisa data yaitu metode deskriptif dan kualitatif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Untuk membuktikan kebenaran hipotesa, ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai, dapat dicari dengan menggunakan rumus Korelasi *Rank Spearman*.

1). Analisis Koefisien Product Moment

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiono, 2003:212). Cara perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut :

Correlations

	Prestasi Kerja	Motivasi
<i>Rank Spearman</i> Prestasi Kerja	1.000	.881

	Motivasi	.881	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Prestasi Kerja	56	56

Dari hasil perhitungan diatas maka dengan demikian diperoleh $r_{xy} = 0,881$. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh di atas maka hipotesa yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu adanya hubungan atau adanya hubungan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara .

1) Koefisien Determinant

Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Variabel Bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y) dapat dihitung dengan rumus koefisien determinan.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
1	.881 ^a	.777	.773	.43590	.777	188.094	1	54	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara , adalah sebesar 77,7 persen . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan dari hasil $r_{xy} = 0,881$ dan $KD = 77,7$ persen berarti ada "Pengaruh yang Kuat" antara kedua variabel.

Setelah diuji secara empiris maka hipotesa yang diajukan dapat diterima dan tidak menyimpang dari kerangka teori. Hal ini berarti menunjukkan ada pengaruh antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara) Sedangkan seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y adalah 77,7 persen , dengan demikian dapat diketahui bahwa mempunyai pengaruh yang kuat antara variabel X (Motivasi) terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai).

Dari perhitungan yang diperoleh variabel (X) menunjukkan bahwa motivasi Pada Kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara pada kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel

5.9 yaitu sebagian besar responden menyatakan senang dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, dengan adanya rasa senang dalam melakukan pekerjaan maka Prestasi Kerja tersebut dapat meningkat.

Gairah kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan Prestasi Kerja pegawai, dalam tabel 5.11 terdapat sebanyak 42,86 persen responden menyatakan berkeinginan bekerja lebih giat dan 51,79 persen lagi menyatakan sangat berkeinginan bekerja lebih giat. Dengan tingginya tingkat gairah kerja pegawai maka semakin meningkat pula prestasi yang dihasilkan. Situasi dan kondisi kantor yang baik sangat mempengaruhi keinginan pegawai untuk bekerja. Dalam tabel 5.12 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (51,79 persen) mengatakan situasi dan kondisi kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam keadaan baik.

Berkaitan dengan situasi dan kondisi kantor yang baik serta dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja, yang mengakibatkan sebagian besar responden memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik dan giat dengan persentase 48 persen berkeinginan dan 48 persen lagi sangat ingin bekerja lebih baik dan giat. Dari tabel 5.13 dapat kita lihat 52 persen bahwa pegawai kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara merasa bangga dengan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Mengenai sering atau tidaknya pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik dapat dilihat pada tabel 5.14 bahwa sebagian besar responden (37,50 persen) menjawab sering mendapatkan penghargaan dari pimpinan. Penghargaan yang diberikan oleh atasan dapat berupa pujian, kenaikan pangkat istimewa, piagam penghargaan dan lain-lain. Dengan adanya penghargaan dari pimpinan dapat memotivasi pegawai bekerja dengan baik.

Dari tabel 5.20 dapat dilihat ternyata pimpinan tidak pernah memberikan hukuman kepada pegawainya yaitu sebanyak 50 persen dimana kesalahan yang dilakukan oleh pegawai terlebih dahulu diperingatkan atau di nasehati agar tidak terjadi pengulangan kesalahan yang sama di kemudian hari, akan tetapi jika kesalahan tersebut terulang maka pimpinan akan memberikan hukuman yang di dukung oleh pernyataan responden (26,79

persen) menyatakan pimpinan kadang-kadang memberikan hukuman kepada pegawainya.

Pemberian hukuman kepada pegawai berpengaruh terhadap kegiatan atau aktivitas kantor yang dinyatakan responden pada tabel 20 yaitu 35,71 persen, dimana dengan adanya pemberian hukuman kesalahan tersebut tidak lagi terjadi, tetapi yang harus dihindari adalah efek jera dari pemberian sanksi kepada pegawai dapat menimbulkan rasa takut yang dapat mempengaruhi mental pegawai karena tidak lagi didasari rasa senang dalam bekerja/ disinilah pimpinan harus dapat memberikan sanksi yang proporsional dan tidak terlalu berlebihan yang dapat menimbulkan efek negatif pada pegawai.

Ternyata kenaikan pangkat dapat mengakibatkan pegawai termotivasi dalam bekerja dapat dilihat dari jawaban responden pada tabel 5.17 yaitu sekitar 35,71 persen menyatakan dengan kenaikan pangkat membuat pegawai bersemangat untuk bekerja. Begitu pula dengan pemberian gaji dimana sebagian pegawai merasa kurang puas yang terdapat pada tabel 5.10 yaitu dengan nilai 14,29 persen. Dengan adanya rasa aman dalam melakukan pekerjaan maka akan menimbulkan ketenangan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan, dimana sebagian besar responden yang terdapat pada tabel 5.22 (44,64 persen) menyatakan sangat aman dalam melaksanakan pekerjaan. Serta berpengaruh terhadap kegiatan atau pekerjaan di kantor yang terdapat pada tabel 5.23 (44,64 persen).

Pada hasil perhitungan dari variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa Prestasi Kerja pegawai pada kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara berada kategori tinggi.

Dari tabel 5.24 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (60,71 persen) telah paham dengan tugas yang diberikan kepadanya sehingga mereka lebih mengarah pada peningkatan keterampilan dalam bekerja sebagaimana terdapat dalam tabel 5.25 (57,14 persen) sering meningkatkan keterampilan dalam bekerjanya.

Dengan tingginya rasa senang dalam bekerja sehingga sebagian besar responden pada tabel 5.26 (48,21 persen) menyatakan jarang mengeluh pada saat diberikan tugas yang susah oleh atasan. Sehingga perasaan

pegawai dalam melakukan pekerjaan yang terdapat dalam tabel 5.27 responden (39,29 persen) menyatakan biasa-biasa aja dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam tabel 5.28 diketahui suatu pekerjaan itu akan lebih efektif apabila pegawai tersebut ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya. Ini telah mulai dilakukan pihak kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat dari 44,64 persen responden menjawab cukup sesuai dan (32,14 persen) menyatakan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pihak kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara perlu meningkatkan dalam mengadakan dan memberikan pelatihan bagi pegawainya agar mereka lebih berkualitas dalam meningkatkan kinerjanya dimana terdapat pada tabel 5.29 (41,07 persen) responden menyatakan sering mengikuti DIKLAT untuk meningkatkan kualitas kerja. Menurut responden sekitar 77,27 persen menyatakan dalam melaksanakan pekerjaan menyatakan waktu yang tersedia sangat seimbang setiap hari kerjanya. Sebagian besar responden (32,42 persen) menyatakan sering mendapat evaluasi dari pimpinan atas hasil kerjanya yang terdapat pada tabel 5.33. Sehingga sebagian besar responden (42,86 persen) menyatakan selalu memperbaiki kesalahan yang telah dilakukannya yang terdapat pada tabel 5.34.

Dari tabel 5.35 sebagian besar responden (58,93 persen) menyatakan bahwa tidak pernah mendapatkan keluhan dari atasan atas hasil kerjanya. Sehingga pada tabel 5.36 terdapat 58,93 persen responden menyatakan kadang-kadang mencari perbaikan-perbaikan untuk memudahkan pekerjaan. Disini perlu diperhatikan bahwa walaupun sebagian besar responden menyatakan atasan tidak pernah melakukan keluhan tetapi perlu adanya inisiatif dari pegawai untuk mencari perbaikan kerja serta memudahkan pekerjaan yang dilakukan.

Dorongan dan keinginan dari dalam diri seseorang serta faktor dari luar dapat menjadikan seseorang mau melakukan aktivitasnya sehari-hari di kantor. Tentunya peranan pemimpin juga sangat penting dalam mendukung pelaksanaannya, dimana seorang

pemimpin tersebut harus mengetahui bagaimana cara menggerakkan, mengarahkan, dan mencari tau faktor apa yang dapat menyenangkan dan membuat pegawai tersebut lebih termotivasi untuk bekerja.

Dapat dilihat disini bahwa pegawai kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara memiliki motivasi yang cukup baik sehingga Prestasi Kerja mereka dapat meningkat. Walaupun kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara sangat berkaitan erat dengan Daerah dan Masyarakat seperti dalam hal arah pembangunan, kebijakan serta perencanaan yang baik sehingga pembangunan daerah tepat sasaran dan berhasil secara maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara secara umum adalah baik.
2. Tingkat pencapaian prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara secara umum termasuk baik.
3. Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah kuat ($r = 0,881$). Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebesar 77,7 persen selebihnya 32,3 persen ditentukan oleh faktor-faktor lainnya, seperti kemampuan pegawai, lingkungan kerja dan lain-lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka disarankan :

1. Perlu peningkatan prestasi kerja pegawai terutama yang berkaitan dengan orientasi terhadap pemberian pelayanan dan inisiatif pegawai..

2. Motivasi kerja dikalangan pegawai Kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara tinggi, perlu dipertahankan dan tetapi juga ada beberapa motif dari indikator motivasi agar diperhatikan agar keinginan dan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan baik.
3. Dalam memotivasi pegawai, pemimpin juga harus tegas dalam pemberian sanksi atas kesalahan yang dilakukan oleh pegawai (*human error*) serta adil terhadap semua pegawai dalam memberikan sanksi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muhammad, 2002. *Kinerja Sebagai Media Peningkatan Derajat Dalam Konteks Industrialisasi, Geneca, Bandung.*
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 7. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., and Ryan, R. M. (2002). Motivation in education: The self determination perspective. *The Educational Psychologist*, 26, 325-346.
- Flippo, E.B. 2004. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi Keenam. Editor : Alfonso Sirait. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Furtwengler, D. 2003. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. (Alih Bahasa : Fandy Tjiptono). Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Gellerman, Saul W. (1968). *Management by motivation*. Vail, Colo.: Balloon Press, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. (2002). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Homewood, Ill: Richard D. Irwin, Inc.
- Griffin, R. W. (1998). *Business essential*. 2th Edition, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2004). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Ikopin. (2008). Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Indoskripsi
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Keban, Yeremias T., 2009, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*, Yogyakarta, Gava Media.
- Koontz, H and H. Weihrich H. 2002. *Essentials of management*. McGraw-Hill Publishing House, Singapore International Edition.
- Landy, F. J. and Becker, W. S. 1987. Motivation theory reconsidered. *Research in Organizational Behaviour*, 9:1-38.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Maslow, Abraham H. (2004). ***Motivasi dan kepribadian 1 & 2: Teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia***. Terjemahan.
- Michael, L. and W. Harold P. (1993). Money is everything. *Annual Report HR*.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen personalia*. Penerbit PT. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ruky, AS. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2006. *Manajemen Personalia , Cet.6, Ed.4 Yogyakarta: BPFE UGM*.
- Stoner, James A. F. 2002. *Manajemen*. Terjemahan Alfonsus Sirait. Edisi Kedua (Revisi), Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siegel, S. 2004. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Suyuti Z, penerjemah. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Terjemahan dari: *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN, (2001),
- Suprihanto, John. 2006, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.
- Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman. 2004. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Kelima. Intermedia. Jakarta.
- Umar, H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2004. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Grafindo. Jakarta.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja