Volume 12, No. 4

Okt-Des 2017

ISSN : 1907-3313

JURNAL ILMIAH CAPACITY

Diterbitkan Oleh:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Jl. Meranti No. 1 Panakkukang Mas

Tlp. (0411) 444 0679 Fax. (0411) 456 965

Website

<http://journal.stieamkop.ac.id/>

Penanggung Jawab
Ketua STIE Amkop Makassar
LP3M STIE Amkop

Dewan Redaksi
Abdul Karim (Ketua)
Sofyan Hamid (Anggota)
Andi Hidayat (Anggota)
Amar Sani (Anggota)

Mitra Bestari
H. Mursalim Umar Gani
H. Matalatta
Gunawan BI,
Zainuddin Rahman

Editor Pelaksana:
Abdul Karim
Amar Sani
Sofyan Hamid

CAPACITY Jurnal Ilmiah
Selokah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
AMKOP Makassar

Alamat Redaksi
Jalan Meranti No. 1 Panakkukang Makassar
Lantai 1 Gedung C STIE Amkop
Website
<http://journal.stieamkop.ac.id/>

JURNAL *CAPACITY* STIE AMKOP MAKASSAR

DAFTAR ISI

	Halaman
Editorial	i
Daftar Isi	ii
Pemanfaatan Informasi Laporan Realisasi Anggaran Di Lingkungan Pemerintahan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Prov. Sul-Sel) (Amir Lisu)	928 – 940
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Pangkep (H. Umar)	941 – 948
Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan (Eli Hasmin)	949 – 953
Pengaruh Konsumen Terhadap Kesetiaan Konsumen Dalam Menggunakan Layanan Hotel Gahara Makassar (Nyamin Sucipto)	954 – 962
Pengelolaan Keuangan Daerah Presfektif Peraturan Meneteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 13 Tahun 2006 Pada Pemerintah Kab. Sinjai (Yakub)	963 – 972
Pengaruh <i>Level Store Promotion</i> Terhadap Kepuasan Berbelanja Konsumen Pada Carrefour Mall Panakkukang Makassar (Ramlawati)	973 – 984
Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Terhadap Pembelian Merek Mobil Toyota Di Kota Makassar (Taupan)	985 – 996
Analisis Faktor-Faktor Determinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada RSIA Di Kota Makassar (Nurhayati Azis)	997 - 1006
Pengaruh Return On Asset, Net Profit Margin, Dan Total Asset Turnover Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta (Rahmatia)	1007 - 1018
Pengaruh Belanja Langsung Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar (Rismayanti)	1019 - 1029

Website

<http://journal.stieamkop.ac.id/>

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA TARAKAN

Eli Hasmin

STIEM Bongaya Makassar

email: elihhasmin56@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Setda Kota Tarakan. Jenis penelitian adalah penelitian survei karena menggunakan populasi dan sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian dan hubungan antar konstruk. Populasi penelitian pegawai Setda Kota Tarakan berjumlah 195 orang, seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis secara deskriptif dan inferensial dengan menggunakan *The Structural Equation Modeling (SEM)* dari paket *software* statistik *Lisrel* dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan.

Kata kunci: Motivasi kerja dan Kinerja pegawai.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation on employee performance at the Secretariat of Tarakan City. The type of research is survey research because it uses the population and the sample so as to find events and relationships between constructs. The research population of employees of Secretariat of Tarakan City is 195 people, all of which are used as samples (saturated samples). Data collection techniques used questionnaires and analyzed descriptively and inferentially using The Structural Equation Modeling (SEM) of the Lisrel statistical software package and Confirmatory Factor Analysis (CFA). The results showed that the motivation of work does not affect the performance of employees in the office of Secretariat of Tarakan City.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Diberlakukannya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menekankan sistem penilaian kinerja PNS dan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menuntut PNS untuk meningkatkan kinerja. Pegawai (PNS) pada Setda Kota Tarakan seharusnya terus menerus mereformasi diri yaitu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam rangka memberikan yang terbaik kepada masyarakat, dan bukan sebaliknya. Namun menurut pengamatan

dan wawancara dengan Kepala Bagian Umum terlihat gejala yang mengisyaratkan rendahnya kinerja PNS, disinyalir karena rendahnya motivasi kerja. Hal ini terlihat pada aktivitas yang dilakukan PNS tidak berkorelasi dengan job, keluar kantor (hanya *check lock* hadir dan *check lock* pulang), serta masuk dan pulang tidak tepat waktu.

Motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja PNS. Rendahnya motivasi kerja PNS mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas birokrasi, pembangunan dan pelayanan yang

profesional kepada masyarakat. Perlu diberi motivasi kerja yang tinggi, agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja (Aditya, 2011:38). Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh seluruh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda (Sujak, 1990), dan Ermayanti, 2001:71.

Disadari bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong kinerja PNS di lingkup Setda Kota Tarakan, tetapi faktanya belum diimplementasikan. Motivasi kerja merupakan proses pemberian motif (penggerak) kepada pegawai agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka (Brahmasari, 2008:96).

Berdasarkan latar belakang, fakta lapang dan teori-teori yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik mengkaji tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kota Tarakan".

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Setda Kota Tarakan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Setda Kota Tarakan.

D. Manfaat Penelitian

Dari dimensi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah pengembangan ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja dan kinerja khususnya motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai. Dari dimensi praktis diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada organisasi tatalaksana Pemda Kota

Tarakan dan jajarannya sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada lingkup Pemda Kota Tarakan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang cukup terkenal adalah teori motivasi dua faktor yang dikembangkan Herzberg (1966) kemudian dikutip Siagian (2004:89). Kedua faktor tersebut yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri setiap orang seperti keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.

Menurut Herzberg faktor ekstrinsik tidak akan mendorong pegawai untuk berforma baik, tetapi dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Untuk itu jika memberi motivasi, yang perlu diperhatikan terlebih dahulu adalah faktor-faktor intrinsik. Motivasi intrinsik memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Keberhasilan, Pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas berikutnya, timbul sikap positif dan ingin melakukan pekerjaan yang menantang sebagai suatu pendorong untuk mencapai sasaran.
2. Pengakuan/penghargaan terhadap prestasi merupakan motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
3. Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai kemampuan dan menantang, pekerjaan yang kurang disenangi dan tidak menantang, tidak menjadi pendorong, bahkan membosankan.

4. Tanggung jawab, Setiap pegawai ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar baik tanggung jawab atas pekerjaan, maupun tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.
5. Pengembangan, Setiap pegawai menghendaki kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya, tidak hanya dalam jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga dalam posisi yang lebih baik (promosi) (Herzberg sebagaimana ditegaskan Siagian 204:166).

B. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*, yaitu menggambarkan hasil, bukan kemampuan, cara atau perilaku. Mungkin kemampuan, cara atau perilaku menentukan/mempengaruhi hasil atau tingkat ketercapaian, tetapi bukan menjadi bagian dari hasil tersebut (Dwiyanto, 2001:99). Ada tiga konsep yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. *Responsiveness*, yakni kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
2. *Responsibility*, yakni menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik secara implicit atau eksplisit.
3. *Accountability*, Kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat (Lenvine, dkk, 1990:413).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu produktivitas dan kualitas layanan.

1. Produktivitas adalah tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan. Produktivitas umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dan *output*.
2. Kualitas layanan, adalah layanan yang diberikan pegawai organisasi publik yang sesuai dengan yang diharapkan. Banyak pandangan negatif yang muncul mengenai organisasi publik, karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik (Dwiyanto, 2001: 60).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey yang dimaksudkan untuk menemukan beberapa kejadian atau hubungan antar variabel, di mana dalam penelitian ini mencari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (PNS) pada Kantor Setda Kota Tarakan. Penelitian ini menggunakan data primer, dan teknik pengumpulan datanya adalah mendistribusikan kuesioner kepada responden yaitu seluruh PNS Setda Kota Tarakan berjumlah 195 orang (sampel jenuh).

Teknik pengabsahan instrumen dan data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, linearitas, multikolineritas, heteroskedastisitas, dan uji kecocokan model (*goodness of fit*). Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial *Structural Equation Model* (SEM) dan paket *software statistik Lisrel*.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur $P_{y2x2} = 0.03251$ dengan nilai t -hitung = 1.35895. Nilai pada t -tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 dengan jumlah responden (n) = 195 diperoleh angka t -hitung 1.35895 dan t -

tabel = 1,97. Dengan demikian maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1.35895 < 1,97$), yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS pada kantor Setda Kota Tarakan.

Hasil ini menggambarkan (1) kecenderungan pimpinan Setda Kota Tarakan memotivasi pegawai dengan financial atau terkesan hanya loyal dengan teori, karena secara teoritik kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi (pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang baik pula). Teori ini sesuai dengan pendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah motivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2006:85). (2) pegawai pada Setda Kota Tarakan menyadari bahwa yang terkait dengan financial telah diatur dengan jelas baik dalam Undang-Undang maupun dalam Peraturan Daerah. Artinya apapun yang dilakukan oleh pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja karena besaran hak dan kewajiban sudah ditetapkan dalam peraturan perundangan-undangan.

Penelitian yang tidak sejalan adalah penelitian Febria Kurniadi Fajra (2011), ternyata motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BKD Kabupaten Agam, dan penelitian Sumarsih & Amin Wahyudi (2009), menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

SIMPULAN

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Setda Kota Tarakan.

SARAN

1. Memberikan peluang kepada PNS untuk mengembangkan karier dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*.

2. Menunjukkan kredibilitas yang membuat PNS kagum, hormat dan percaya sehingga mereka loyal untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.
3. Memotivasi PNS dengan menyesuaikan instrumen yang digunakan dalam penilaian kinerja.
4. Penempatan dan promosi PNS disesuaikan dengan kompetensi dan capaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, T. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Komitmen Agen Asuransi. (Studi Kasus: PT Synergi Adhi Manunggal). Surabaya: Jurnal Manajemen Vol.5 No.1 UPN, Surabaya.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta : Rineka Cipta.
- Brahmasari, & Suprayetno, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia).
- Dwiyanto, A. 2001. Penilaian Kinerja Organisasi Publik. Yogyakarta: UGM.
- Ermayanti, D. & Thoyib, A. 2001. Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Fajra, F. K. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BKD Kab. Agam.

- Ferdinand, A. 2000. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, 2005, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver.5*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, 2006, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heijrachman dan Suad, H. 1990. *Manajemen Personalial : Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Ivancevich, J. M. Konopaske, Robert, Matteson, Michael, T. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Lenvine, C. H. 1990. *Public Administration : Challenges, Choices, Consequences, Scott Foreman/Little Brown Higher Education*.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : YKPN.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi : Buku* Jakarta : Salemba Empat.
- Ryo, F. S. 2012. *Pengertian Kepemimpinan, Teori-Teori Kepemimpinan, Tipe/Jenis Kepemimpinan*. Jakarta : Bina Ilmu.
- Siagian, 2006. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman. 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara Di Propinsi Kalimantan Tengah)*. Tesis. Semarang Undip Semarang.
- Soeprihanto. J. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Cetakan Kelima. Yogyakarta BPFE UGM.
- Sutrisno, H. 2003. *Metodologi Penelitian : Yogyakarta : BPFE UGM*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Citra Umbara.