

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA JABATAN FUNGSIONAL PENELITI (STUDI KASUS)
DI PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERMUKIMAN
(PUSLITBANGKIM) BANDUNG**

FIFIT HADIATY (POLITEKNIK PIKSI GANESHA)

AHMAD ROHMAN TAUFIK (POLITEKNIK PIKSI GANESHA)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM). Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner serta dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah sangat kuat yaitu sebesar 0,97 %. Sedangkan hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 94,09 % motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti sedangkan sisanya 5,91% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

Permasalahan : (1) Adanya hubungan kurang harmonis sesama pegawai di lingkungan Puslitbangkim. Hal tersebut dikarenakan perbedaan usia dan karakter individu pegawai ; (2) Terkadang pegawai tidak sepenuhnya menjalankan pekerjaan yang diberikan instansi di karenakan ada sebagian pegawai yang merangkap jabatan

Adapun saran yang diberikan : (1) Sebaiknya Puslitbangkim mengadakan *Family Gathering* berkala sebagai salah satu cara yang baik untuk mengenali dan merekatkan hubungan antar pegawai ; (2) Sebaiknya pegawai lebih memprioritaskan tugas utamanya.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi Kerja

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada hakikatnya potensi yang terdapat pada Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan salah satu modal dasar yang dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan yang berpengaruh pada kelangsungan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan dan kualitas Sumber Daya Manusia yaitu tenaga kerja yang memiliki bakat kreativitas, potensi, kemampuan, tepat guna, berdaya guna, memiliki semangat yang tinggi dan berperan aktif dalam kemajuan perusahaan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

Untuk merealisasikan tujuan dari perusahaan dan untuk menjaga kelangsungan hidupnya, perusahaan harus memperhatikan adanya usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tercapainya usaha ini hanya dimungkinkan apabila dalam pengelolaan kegiatan orang-orang yang terlibat langsung dalam perusahaan berperan aktif

secara efektif dan efisien. salah satu yang menunjang efektifitas dan efisiensi pengelolaan manusia adalah kemampuan seorang pemimpin untuk dapat memberikan rangsangan dan dorongan kepada pegawai dan sekaligus dapat menilai apakah para pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak. Dalam pemberian rangsangan tersebut para pemimpin mengharapkan agar kinerja pegawai dapat meningkat sehingga perusahaan dapat lebih maju. Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya.

PUSLITBANGKIM telah melakukan berbagai penelitian di bidang permukiman, pengembangan teknologi bangunan, dan lingkungan permukiman, standarisasi, pengujian, dan lain-lain. Berbagai produk keluaran PUSLITBANGKIM telah banyak dimanfaatkan dalam pembangunan baik yang dilakukan oleh pemerintah, swasta, maupun masyarakat luas. Peneliti sebagai ilmuwan adalah sokoguru dalam pengembangan, penguasaan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) melalui kegiatan penelitian, pengembangan, dan perekayasaan penggunaan Iptek. Dalam era pembangunan, peneliti selalu dituntut untuk siap dan mampu serta terampil melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Peneliti merupakan salah satu jabatan fungsional bagi PNS sebagai unsur aparatur negara di bidang penelitian.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis rumuskan adalah “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM)”.

1.3 Kajian Ilmiah

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Dari arti tersebut, secara substantif, makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Dengan demikian, muncul pertanyaan apa yang dikelola, bagaimana mengelolanya, untuk apa dikelola, dan siapa yang bertindak sebagai pengelola.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut De Cenzo dan Robbins (1996:8) dikutip dari buku Yuniarsih dan Suwatno (2008:2) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang terpadu dengan orang atau aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk merekrut,

skrining, pelatihan, penghargaan, dan penilaian”.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini mempermasalahkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang memiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Flippo dikutip dari buku Hasibuan (2003:143) menjelaskan “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2004:143) “Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”.

Menurut Hasibuan (2003:100) dalam bukunya yang berjudul Organisasi & Motivasi menyebutkan bahwa metode motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu motivasi langsung dan tidak langsung; (a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) dan (b) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*). Hasibuan menambahkan bahwa dengan memperhatikan “motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Gibson dikutip dari buku Usman (2008:457) “Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Prawirosentono dikutip dari buku Usman (2008:457) menjelaskan “Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Mangkunegara (2009:67-68), bahwa aktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti artinya, pegawai yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-129) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, selain dari itu para pegawai juga diharapkan mampu untuk memaksimalkan EQ dan SQ.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi yang timbul dari lubuk hati yang paling dalam para pegawai akan kehilangan suatu pekerjaan menjadi berat dan sulit untuk dilakukan, karena hanya dari motivasi yang tinggi seberat apapun pekerjaan kita semua akan terasa ringan. Dari uraian diatas jelas bahwa hubungan motivasi dengan kinerja pegawai sangat erat, bahwa motivasi dapat menciptakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya yang kondusif, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan pimpinan yang selalu memberikan motivasi, dapat membantu para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai seperti yang diinginkan.

1.4 Metodologi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan Metode Deskriptif, yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2011:11). Dalam penelitian ini analisis deskriptif berupa analisis mengenai motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti. Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2010:14) mengemukakan bahwa “Penelitian Kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”.

Penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*). Variabel-variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

Untuk lebih jelasnya, maka definisi operasional variabel dibuat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Item	Skala
Motivasi (X)	Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Sedarmayanti)	1. Kebutuhan 2. Fasilitas 3. Rasa aman 4. Hubungan kerja 5. Kedudukan/status 6. Penghargaan 7. Penghasilan 8. Kondisi kerja	1 2 3 4,5 6 7 8,9 10	ORDINAL
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Gibson dikutip dari buku Usman)	1. Hasil kerja 2. Tanggung jawab 3. Kemampuan 4. Tuntutan kerja 5. Loyalitas pegawai	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	

1.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank-Spearman

Menurut Sugiyono (2011:183) “Analisis koefisien korelasi *Rank- Spearman* adalah suatu ukuran yang mendeskripsikan hubungan antara variabel yang didukung secara substansi atau teoritis”.

Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis besarnya peranan antara kedua variabel dalam penelitian ini adalah korelasi koefisien *Rank-Spearman*. Untuk melihat besarnya pengaruh dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana: r_s : Korelasi Rank Spearman d_i : Jarak Rangking Skor
n: Jumlah Sampel

1.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2011:184) Koefisien Determinasi adalah menyatakan besarnya kontribusi atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut diperlukan suatu tafsiran yang akan dijelaskan dalam batasan-batasan seperti kriteria sebagai berikut:

Tabel 2.3
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011:214)

Untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel X terdapat variabel Y, maka digunakan Koefisien Determinasi (k_d) yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Dimana: K_d = Koefisien Determinasi

r^2 = Pangkat dua korelasi variabel X dan Y

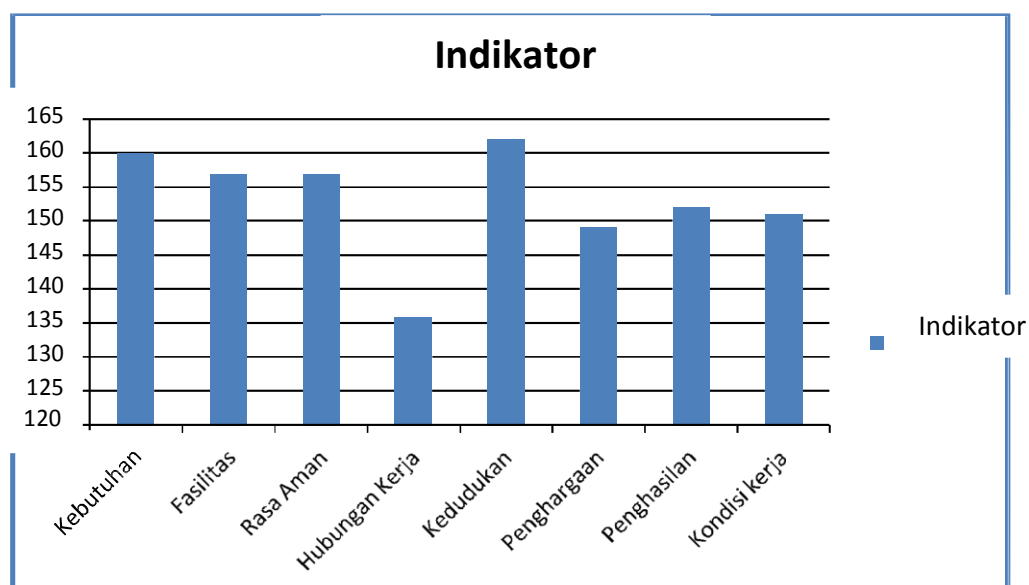
0% = Untuk menunjukkan satuan variabel

5. Pembahasan

Analisis Motivasi Kerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) apabila digambarkan dengan grafik maka nilai setiap pernyataan mengenai penilaian motivasi kerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) yang dijawab oleh responden adalah sebagai berikut

:Gambar 3.2

Diagram Rekapitulasi Motivasi Kerja (Variabel X)



Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis

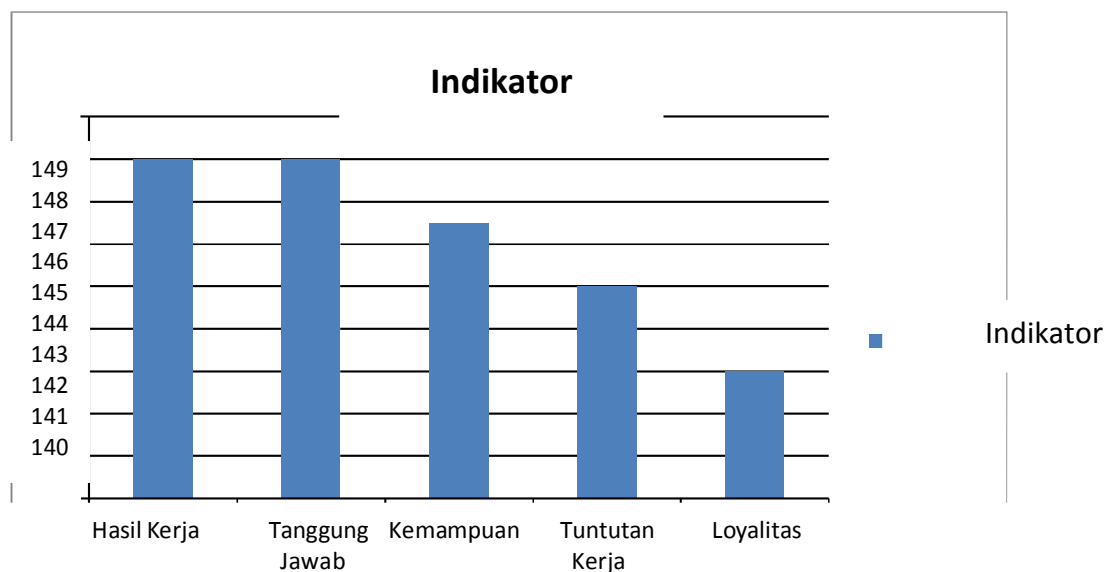
Keterangan :

Kebutuhan	: 160
Fasilitas	: 157
Rasa Aman	: 157
Hubungan kerja	: 136
Kedudukan	: 162
Penghargaan	: 149
Penghasilan	: 152
Kondisi kerja	: 151

Pada diagram rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa dari 37 responden didapat permasalahan untuk variabel X (Pelatihan) yaitu pada indikator hubungan kerja terletak pada angka rendah karena hubungan kerja akan mempengaruhi hasil kinerja.

Sedangkan Analisis Kinerja Pegawai Pada Jabatan Fungsional Peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM), apabila digambarkan dengan grafik maka nilai setiap pernyataan mengenai penilaian kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) yang dijawab oleh responden adalah sebagai berikut :

Gambar 3.3
Diagram Rekapitulasi Kinerja Pegawai
(Variabel Y)



Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis

Keterangan :

Hasil Kerja	: 148
Tanggung jawab	: 148
Kemampuan	: 146.5
Tuntutan Kerja	: 145
Loyalitas Pegawai	: 143

Pada diagram rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa dari 37 responden didapat permasalahan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu pada indikator Loyalitas Pegawai terletak pada angka terendah karena loyalitas pegawai akan mempengaruhi hasil kinerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Jabatan Fungsional Peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM), yaitu pada dasarnya dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan motivasi yang tertanam dalam setiap individu pegawai. Motivasi pegawai sangat berperan penting karena dengan adanya motivasi tinggi di dalam setiap individu pegawai akan memicu produktivitas yang berujung pada kinerja yang maksimal. Pemberian motivasi kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan. Sehingga pengaruh motivasi kerja pegawai sangatlah penting.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM). maka penulis mencoba untuk membuktikan melalui analisis Koefisien Korelasi Rank Sperman. Untuk melengkapi pernyataan tersebut, maka penulis menggunakan angket pernyataan dan kuesioner untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 3.3
Pengaruh motivasi (Variabel X) terhadap kinerja (Variabel Y)

No Responden	X	Y	Ranking X	Ranking Y	di (x-y)	di2
1	37	36	2	4.5	-2.5	6.25
2	37	36	2	4.5	-2.5	6.25
3	37	36	2	4.5	-2.5	6.25
4	38	36	5.5	4.5	1	1
5	38	36	5.5	4.5	1	1
6	38	36	5.5	4.5	1	1
7	38	36	5.5	4.5	1	1
8	39	36	9	4.5	4.5	20.25
9	39	37	9	11.5	-2.5	6.25
10	39	37	9	11.5	-2.5	6.25
11	40	37	14	11.5	2.5	6.25
12	40	37	14	11.5	2.5	6.25
13	40	37	14	11.5	2.5	6.25
14	40	37	14	11.5	2.5	6.25
15	40	38	14	16	-2	4
16	40	38	14	16	-2	4
17	40	38	14	16	-2	4
18	41	39	24.6	20	4.6	21.16
19	41	39	24.6	20	4.6	21.16
20	41	39	24.6	20	4.6	21.16
21	41	39	24.6	20	4.6	21.16
22	41	39	24.6	20	4.6	21.16
23	41	40	24.6	24	0.6	0.36
24	42	40	26	24	2	4
25	42	40	26	24	2	4
26	42	41	26	26	0	0
27	42	42	26	27.5	-1.5	2.25
28	42	42	26	27.5	-1.5	2.25
29	43	43	30	30	0	0
30	43	43	30	30	0	0
31	43	43	30	30	0	0
32	44	44	33	32.5	0.5	0.25
33	44	44	33	32.5	0.5	0.25
34	44	45	33	32.5	0.5	0.25
35	45	45	36	32.5	3.5	12.25
36	45	45	36	32.5	3.5	12.25
37	45	45	36	32.5	3.5	12.25
Total	1512	1461	727.6	691	36.6	248.66

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis

Dari data yang diperoleh dari hasil penelitian responden dapat diketahui bahwa hubungan korelasi motivasi kerja variabel (X) dengan kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti untuk variabel (Y) hampir mendekati ranking yang sama, sehingga korelasi jumlah kuadrat dengan menggunakan rumus faktor korelasi yaitu :

$$n = 37 ; 6 \sum di^2 = 248,66$$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n (n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum 248,66}{37 (37^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - 0,03$$

$$r_s = 0,97$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi $R_s = 0,97$ ini menunjukkan hubungan korelasinya adalah **sangat kuat**. Artinya jika kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) dilaksanakan sesuai prosedur, maka kinerja pegawai pada jabatan fungsional akan semakin meningkat dengan baik.

Rumus untuk menentukan koefisien adalah :

$Kd = R_s^2 \times 100 \%$

Maka nilai koefisien determinasi untuk penilaian ini antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti adalah :

$$\begin{aligned} Kd &= (0,97)^2 \times 100\% \\ &= 0,9409 \times 100\% \\ &= 94,09\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 94,09% yang berarti berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) adalah sebesar 94,09%. Sedangkan sisanya yaitu 5,91% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Jabatan Fungsional Peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi responden mengenai motivasi kerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) dapat diperoleh skor untuk variabel X sebesar 81,68%, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) adalah **sangat baik**
2. Dari hasil rekapitulasi responden mengenai kinerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) dapat diperoleh skor untuk variabel Y sebesar 78,97 %, hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM) adalah **baik**
3. Terdapat pengaruh positif dalam pelaksanaan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman (PUSLITBANGKIM). Dengan nilai Koefisien korelasi (Kd) yaitu 94,09% tingkat hubungannya **sangat kuat** antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada jabatan fungsional peneliti sedangkan sisanya 5,91% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rinekea Cipta, Jakarta
2. Athoillah, Anton, (2010), *Dasar-Dasar Manajemen*, CV Pustaka Setra, Bandung
3. Hasibuan H Malayu, (2003) *MSDM Dasar dan Kunci Keberhasilan* , Toko Gunung Agung, Jakarta
4. Mangkunegara, Anwar Prabu (2009) *Evaluasi Kinerja SDM Profesional*, Pusat Pengembangan Bahan Ajar-UMB, Yogyakarta
5. Sedarmayanti (2004) *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung
6. Sugiyono (2010), *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
7. -----, (2011), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
8. Suprihanto, Jhon (2001) *Penilaian Kinerja & PengembanganKaryawan*, BPFE, Yogyakarta
9. Siagian Sondang P (2004), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Asdi mahasatya, Jakarta
10. Usman, Husaini, (2008) *Manajemen – Edisi Kedua*,PT Bumi Aksara, Jakarta
11. Wibowo, (2010) *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga* , PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
12. Yuniarsih, Tjutju., Suwatno, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung