

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI KOTA MAKASSAR

Wahyuni Husnah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesejahteraan Sosial Tamalanrea Makassar

Abstract

The aims of this study are: (1) To analyze the relationship between work motivation and employee performance at Makassar City Hall; and (2) to analyze the relationship between work motivation and performance and the work environment of employees at Makassar City Hall; This research was conducted in Makassar City. The population in this study is all civil service unit employees aged 26-55 years, both PNS and PPPK. That is as many as 54 employees Research respondents were determined by the sampling technique taken in the study was using random sampling technique. Primary data was collected by distributing questionnaires, the collected data was then presented in the form of numbers and analyzed quantitatively using SPSS.20.0 The results showed that there was a positive relationship between work motivation and employee performance. So that the proposed hypothesis is accepted. Work motivation factors have a direct relationship with the individual performance of employees.

Keywords: Work Motivation, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Kota Makassar; dan (2) Untuk menganalisa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dan lingkungan kerja pegawai di Balai Kota Makassar; Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar. Adapun Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai satuan pamong praja yang berusia 26-55 tahun, baik PNS atau PPPK. Yaitu sebanyak 54 pegawai Responden penelitian ditentukan dengan teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian adalah menggunakan teknik random sampling. Data primer dikumpulkan dengan membagikan kuesioner, data yang terkumpul selanjutnya disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS.20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Faktor motivasi kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual para pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan di lingkungan kerja. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki pegawai yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial. Pegawai menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri.

Pegawai sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi pegawai juga memiliki pikiran,

perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya. Beragam alasan yang melatarbelakangi pegawai kekurangan motivasi dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja. Permasalahan ketetapan dan keterlambatan waktu akan mempengaruhi kondisi

kerja dan usia pegawai yang hampir mendekati waktu pensiun juga merupakan salah satu penyebab yang dapat menurunkan motivasi kerja pegawai. Hal tersebut yang membuat kinerja dan kondisi kerja di Balai Kota tidak efektif, sehingga pegawai dianggap terkesan lambat dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak efektif. Individu yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat kerja. Sedangkan, individu yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara atau teknik yang digunakan oleh seorang peneliti untuk membantu menyelesaikan suatu penelitian dengan mengetahui langkah-langkah mengenai bagaimana suatu penelitian dilakukan. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian pendidikan adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini jika ditinjau dari data dan analisisnya termasuk dalam penelitian kuantitatif yang meneliti pengaruh antar variabel terikat dan variabel bebas. Semua informasi akan diwujudkan dalam bentuk angka dan analisis berdasarkan statistik, yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja Kantor Pemerintahan (Balai Kota) Kota Makassar. Instrumen penelitian yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator variabel Motivasi Kerja.

Tahap analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul dan kemudian diolah. Peneliti melakukan pengecekan kembali terhadap skala yang ada, untuk mengetahui apakah setiap lembaran diisi dengan tepat atau terlewat. Peneliti kemudian melakukan skoring terhadap setiap item jawaban responden untuk kemudian di input di Microsoft excel. setelah itu peneliti kemudian melakukan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 22.0 for windows dengan teknik analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran deskriptif Motivasi Kerja

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB)

guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasannya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Ermita, 2019). Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat kuasa individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Karawanep & dkk, 2021). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua

tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan motivasi kerja akan berupaya memperoleh prestasi kerja, memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan selalu mencari inovasi baru (Ermita, 2019).

Gambaran deskriptif Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata performance atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang

mengatakan bahwa performance atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku (Yunarifah & Kustiani, 2012). Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang (Karawanep & dkk, 2021) sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya

motivasi yang kuat, maka akan dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Ermita, 2019). Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah.

Oleh karena itu dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin konsumen atau masyarakat memperoleh citra yang buruk tentang organisasi atau lembaga pemerintahan yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan buruk. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, factor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua factor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi. Dengan demikian, akhirnya akan menghasilkan

kinerja dan pencapaian yang baik bagi lingkungan kerja. Di sisi lain, bagaimana mungkin lembaga berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan.

Dengan demikian, individu bekerja dengan terpaksa dan tidak maksimal. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor yang membuat karyawan menyukai lingkungan kerja. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh tempat kerja menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan produktivitas pun akan meningkat. Adanya keterkaitan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh factor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja kerja pada satuan pamong praja di lingkungan Balai Kota

Makassar. Seperti dengan hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada lingkungan kerja Balai Kota Makassar. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan para karyawan. Proses belajar sangat penting menjadi budaya perusahaan sehingga harus dipelihara. Dalam hal ini motivasi yang kuat dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pimpinan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja dengan cara mengevaluasi kinerja, meningkatkan gaji, pemberian bonus atau penghargaan dan kesempatan.

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku individu agar bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang lebih optimal (Hasibuan, 2019). motivasi itu sendiri adalah pemberian daya penergerak agar mendorong individu untuk bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja (Damayanthi, 2019).

KESIMPULAN

Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai di balai kota makassar menunjukkan hubungan yang positif. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Peningkatan kinerja karyawan dan manajemen yang efektif terjadi karena adanya dukungan dari karyawan. Budaya perusahaan mengenai proses belajar harus dipelihara. Motivasi yang kuat antara kepuasan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya perlu tetap dipertahankan. Selain motivasi, peningkatan

kinerja tetap dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, peningkatan gaji, pemberian bonus atau penghargaan dan kesempatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanthi, E.L. (2019). Hubungan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. *Persona; Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1).
- Desy, A. P, dkk. (2020). The effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 7(3).
- Ermita. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *HIJRI, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 8(1), 107–123.
- Hasibuan, S.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi cetakan ke-8. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Jaya, I. & Ningsih, S. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. KAO Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. 2(1), 20–29.
- Karawanep, M. C & Rumayar.A. Adisti. (2021). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. *Jurnal Kesmas*. 10 (2), 111-116.
- Tumiwa. F.A.R. dkk. (2021). *Reinventing Human Resources Management (Creativity, Innovation and Dynamics)*. Yogyakarta: CV. Diandra Primamitra Media
- Putra. R. A. (2022). Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Skripsi (Online). Universitas Islam Sultan Agung
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal EMAS*, 2(3), 301
- Setiawan. N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature review manajemen sumberdaya manusia). 1(3), DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Syardiansah, & Utami, M.P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 5(2), 196-205.
- Subroto, D.E. Fidziah, Wandu. D. & Suhaemi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang. *Jurnal Economica*. 1(1).

Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan: Pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Varamita. A. (2018). Analisis Regresi Logistik dan Aplikasinya pada Penyakit Anemia untuk Ibu Hamil di RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah Makassar. Skripsi online. Fakultas Matematika Universitas Negeri Makassar

Winardi. (2018). Motivasi dan permotivasi dalam manajemen. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Yuniarti, D. & Suprianto, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Operasi Produksi PT. X. Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan, 4(1), 11-19.