

PENGARUH MOTIVASI DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS BATANGHARI

Reni Devita⁹

Abstract : *The influence of motivation and implementation to the employee performance in University of Batanghari Jambi should be adapted with necessary that must be filled and level of different necessary to every employee, so as different performances happens in achivement. The condition is the employee often came late for work, act like passive and positive to work, not on time for finishing the job and the half employee still exist to out from their assignment in office hours without legal information. The research method in used is descriptive method and verifikatif. The sample is total sampling as 80 person. Next processed by using computer software kind of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) from software 17.00 The result from this research show that motivation and employee performance in University of Batanghari Jambi with good criteria. The empirical findings indicates that in order to improve employee performance, so part of rector should be considering the factors that employee performance affect, such as leadership. Since knowing the relationship affect used as reference for designing strategies to increase employee performance.*

Keywords : *motivation, performance, employee*

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yang disebut sumber daya (*resources*) yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resorces*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan sumber daya mana yang lebih penting, maka jelas sumber daya manusialah yang lebih penting. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan , penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya.

⁹ Reni Devita adalah Dosen Program Studi Manajemen Universitas Batanghari

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam proses meningkatkan motivasi, terutama dalam kaitannya dengan hasil kinerja. Menurut Hasibuan (2009:9) manusia merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kuantitas serta kualitas produk yang dihasilkan, pertama diperoleh masukan berupa bahan material, kemudian diolah manusia melalui suatu sistem dan metode dengan memakai peralatan mesin atau teknologi.

Disamping itu sebagai manusia mereka tidak terlepas dari berbagai macam keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penerak perilaku seseorang. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, maka dapat dikatakan yang paling kuat, pada saat tertentu akan merupakan faktor pendorong yang mengerakan (motivator) seseorang yang berperilaku kearah tercapainya tujuan.

Suwatno dan priansa (2011;170) menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada duadorongan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi di mana dia bekerja, dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006).

Selain motivasi faktor lain yang ikut berpengaruh adalah kinerja. Menurut Fahmi (2010:2) kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Lebih jauh Bastian dalam Fahmi (2010:2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Seorang pegawai yang disiplin dan mempunyai kinerja yang baik tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian pula pegawai yang mempunyai motivasi dan kinerja yang baik selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Kinerja pegawai menyangkut kepatuhan seorang pegawai untuk melaksanakan secara bertanggung jawab seluruh tugas-tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya sebagai pegawai dan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu dalam rangka menumbuhkan kesadaran dari para pegawai salah satunya harus ada keteladanan dan pembinaan, kinerja dari pimpinan. Motivasi dan kinerja tidak mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya suatu organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai motivasi serta kinerja yang baik. Keberhasilan pengelolaan program administrasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Batanghari Jambi".

METODOLOGI PENELITIAN

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis untuk menjawab tujuan penelitian pada no 1, peneliti akan menggunakan alat analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skala Untuk mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dilakukan dengan skoring sebagai berikut:

a. Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian (Istijanto, 2010), yaitu:

Skala Pengukuran Instrumen

JAWABAN	SKOR
a) Sangat Setuju/Selalu	5
b) Setuju /Sering	4
c) Netral / Kadang Kadang	3
d) Tidak Setuju / Hampir	2
e) Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengukur tanggapan responden terhadap kinerja dapat dicari dengan menghitung interval sebagai berikut:

Skor terendah = Bobot terendah x Jumlah Sampel

Skor tertinggi = Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel

Skor terendah = 1 x 80

= 80

Skor tertinggi = 5 x 80

= 400

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{80(5-1)}{5} = 64$$

Dimana : RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternative Jawaban Item

Tabel 1
Pengklasifikasian Rentang Penilaian Variabel Motivasi

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
1	2	3
Motivasi	80 - 143,9	Sangat Rendah
	144 - 241	Rendah
	242 - 322	Sedang
	323 - 403	Tinggi
	304 - 474	Sangat Tinggi

Tabel 2
Pengklasifikasian Rentang Penilaian Variabel Kinerja

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
1	2	3
Kinerja (Y)	80 - 160	Sangat Rendah
	161 - 241	Rendah
	242 - 322	Sedang
	323 - 403	Tinggi
	304 - 474	Sangat Tinggi

PEMBAHASAN

Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya. Sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya sebagai berikut: absensi (ketidak hadiran) meningkat, disiplin merosot, produktifitasnya menurun, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan/berhenti dan pelamar baru masuk) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya, sampai pada gejala pemogokan. Dalam hal ini dapat kita lihat beberapa pendapat tentang motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2009:141) mengatakan bahwa pentingnya motivasi karna motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Sementara Alma (2006:74) motivasi merupakan kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan.

Sementara Robbins, coulter dalam Solihin (2009:153) menunjukkan adanya tiga unsur utama yang membentuk motivasi seseorang.

1. Unsur upaya, orang yang termotivasi akan menunjukkan upaya yang lebih besar (kerja keras) untuk mencapai sesuatu.
2. Unsur tujuan, perlu ditekankan bahwa kerja keras yang dilakukan seorang karyawan harus selaras.
3. Unsur kebutuhan, kebutuhan disini bagi individu tidaklah sama.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa. Wirawan (2000:5) istilah kinerja bukan performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Atau kinerja seorang pegawai atau sekelompok pegawai (ternilai) yang dievaluasi dalam evaluasi kinerja .

Amstron dan Baron dalam Fahmi (2010:2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Lebih jauh Bastian (2005:15) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Sementara Bastian dan Basri (2004:14) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X)	80	6	30	3.3093	6.3585
Kinerja(Y)	80	6	30	3.2077	.65126

Output deskriptif statistik dengan menggunakan SPSS V.17 pada tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah observasi (N) adalah 80. Motivasi yang diwakili oleh X menunjukkan nilai tertinggi 30 dan terendah 6 dengan nilai mean 3.3093 dan standar deviasi 0,63585. Sementara kinerja karyawan Y memiliki nilai maksimum 30 dan minimum 6 dengan nilai mean 3,2077 dan standar deviasi 0,65126.

Hasil analisis deskriptif data variabel motivasi sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yang dilihat dari tingkat rata-rata dan skor rata rata responden. Motivasi pada Universitas Batanghari Jambi dapat dilihat pada tabel 4 seperti di bawah ini:

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Universitas Batanghari

NO	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1.	Motivasi kerja melalui training Tersedianya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara periodik	25	45	5	4	1	329	Cukup Baik
2.	Adanya pengiriman para pegawai ke diklat-diklat sesuai bidang masing-masing.	22	43	10	3	4	310	Baik
3.	Reward bagi yang berprestasi Adanya penghargaan baik secara lisan maupun tertulis dari pimpinan.	22	41	9	6	8	315	Baik
4.	Adanya pemberian	22	45	9	4	7	325	

	penghargaan maupun sertifikat							Cukup Baik
	Pendekatan mengoptimalkan kinerja							Cukup Baik
5.	Adanya pengarahan secara langsung dari pimpinan ke bawah.	26	41	5	8	5	3.25	Cukup Baik
6.	Adanya bantuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dilakukan pimpinan secara langsung/empat mata dengan pegawai itu sendiri.	12	47	11	7	3	305	Baik
7.	Adanya kegiatan khusus untuk membangun Adanya kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan Adanya forum rapat bersama antara pimpinan dengan bawahan yang di adakan secara rutin.	21	40	14	5		317	Baik
8.	Adanya tamasya secara periodik bersama keluarga besar yang diadakan oleh tempat kerja antara pimpinan dan bawahan secara periodik.	17	47	11	3	2	314	Baik
	Rata-Rata						317,5	Sedang

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor variabel Motivasi (X) pada Universitas Batanghari Jambi responden secara keseluruhan dari jumlah 8 item pertanyaan adalah sebesar **317,5** berarti motivasi pada karyawan Universitas Batanghari dalam kategori **Sedang atau Baik**.

Hasil analisis deskriptif data variabel kinerja karyawan sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan *skala likert* yang dilihat dari skor rata-rata. Adapun analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Universitas Batanghari

NO	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.	22	44	9	3	2	321	Baik
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.	19	48	9	4	0	322	Baik
3.	Saya mampu bekerja sama dengan semua pegawai.	25	41	8	6	0	325	Cukup Baik
4.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.	17	47	11	2	3	313	Baik
5.	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.	26	45	6	3	0	334	Cukup Baik
6.	Saya hadir tepat waktu	22	38	16	4	0	310	Baik
	Rata-rata						320,83	Baik

Dari Tabel 5 diperoleh informasi bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi dalam kategori Baik Secara akumulatif dari enam pertanyaan tentang kinerja di atas semuanya **berkategori Baik**.

Analisis instrumen penelitian dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau tidak. Instrumen tersebut dapat dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliable (andal). Berikut ini analisa hasil uji validasi dan reliabilitas dari instrumen variable-variabel peneliti.

Analisis instrumen penelitian dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau tidak. Instrumen tersebut dapat dikatakan baik apabila instrumen

penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliable (andal). Berikut ini analisa hasil uji validasi dan reliabilitas dari instrumen variabel-variabel penelitian.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table. Nilai r hitung dapat dilihat dari koefisien korelasi masing-masing item pertanyaan. Selanjutnya nilai r table dapat dilihat pada lampiran menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan persamaan r table = jumlah responden $(n) - 2$. Sehingga dalam penelitian ini nilai r table nya = 0,185 Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Pengujian Validitas Motivasi

No.	Variabel/Pernyataan Motivasi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Adanya pendidikan	0,787	0.185	Valid
2	Adanya diklat	0,762	0.185	Valid
3	Adanya penghargaan	0,698	0.185	Valid
4	Adanya pengakuan	0,781	0.185	Valid
5	Adanya pengarahan	0,697	0.185	Valid
6	Adanya bantuan	0,512	0.185	Valid
7	Adanya forum rapat	0,760	0.185	Valid
8	Adanya rekreasi	0,665	0.185	Valid

Dari tabel 4.13 dapat dilihat uji validitas variabel motivasi sebagai berikut: r hitung dari item pernyataan pertama sebesar 0,787, item kedua 0,762 begitu pula dengan item ketiga yaitu sebesar 0,698 sedangkan item keempat r hitungnya sebesar 0,781, item kelima sebesar 0,697 dan item keenam r hitungnya 0512, selanjutnya pernyataan ketujuh 0,760 begitu pula dengan r table kedelapan yaitu 0,655. Dari ke delapan r hitung motivasi di atas item tersebut r tabelnya sebesar 0,185. Itu berarti semua item pertanyaan dinyatakan **Valid**.

Tabel 7. Pengujian Validitas Kinerja

No.	Variabel/Pernyataan Kinerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Adanya kemampuan	0.839	0.185	Valid
2	Adanya keterampilan	0.916	0.185	Valid
3	Adanya penguasaan	0.892	0.185	Valid
4	Adanya inisiatif	0.886	0.185	Valid
5	Adanya kerja sama	0,916	0.185	Valid
6	Adanya tanggung jawab	0.778	0.185	Valid

Tabel 8 terlihat bahwa validasi antara masing-masing pernyataan terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 8. Tingkat Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.00 - 0.20	Kurang reliable
0.201 - 0.40	Agak reliable
0.401 - 0.60	Cukup reliable
0.601 - 0.80	Reliabel
0.801 - 1.00	Sangat reliable

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	0.861	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.933	Sangat Reliabel

PENUTUP**Kesimpulan**

1. Adapun Motivasi (X), dan kinerja (Y) Pegawai Universitas Batanghari Jambi. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini berhasil disimpulkan bahwa motivasi dengan kriteria baik, artinya motivasi adalah baik. Kinerja kriterianya adalah baik, artinya kinerja Pegawai Universitas Batanghari Jambi adalah baik. Jadi Motivasi dan Kinerja Universitas Batanghari Jambi **Sudah Baik**
2. Pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai Universitas Batanghari Jambi. tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai Universitas Batanghari Jambi.

Saran

1. Peningkatan kemampuan kinerja dapat dilakukan dengan suatu pendidikan khusus dan pelatihan kemampuan, bimbingan dan pengarahan.
2. Perlu adanya motivasi dari semua pihak ,dengan memnerikan Reward bagi yang berprestasi.
3. Perlunya peninjauan kembali tentang sisitem penggajian bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi,Tetty. 2011. *Kepemimpinan*. Hamada Prima.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta: Bandung
- Syekh, Sayid. 2011. Pengantar Statistik Ekonoim dan Sosial. Gaung Persada (GP) Press: Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi*. Alfabeta: Bandung.