

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA JEMBER**

**ASMUNI**

**BASOFI ARDI PRADANA**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Email: asmuni.mumun01@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbedaharaan Negara Jember. Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 28 responden yang diambil dengan teknik *accidental sampling*. Untuk mengukur hubungan menggunakan Analisis Korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbedaharaan Negara Jember dengan perolehan hasil Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) yaitu  $r_s$  hitung  $>$   $r_s$  tabel yaitu  $0,397 > 0,390$ . Sedangkan angka Sig. (2-tailed) adalah  $0,000$  masih lebih kecil daripada batas kritis  $\alpha = 0,05$ , berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dimana hubungan tersebut dikategorikan rendah.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berpertasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendalian aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1990 : 132) adalah “alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang

menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja". Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Studi tentang motivasi merupakan suatu usaha untuk mendapatkan jawaban-jawaban terhadap permasalahan yang kompleks mengenai perilaku manusia, khususnya manusia dalam organisasi perusahaan atau perkantoran, sikap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, bukannya berbeda dalam kemampuan mereka untuk mengajukan sesuatu, tetapi berbeda juga dalam hal kemauannya. Untuk memberikan motivasi kepada para pegawainya, terlebih dahulu seorang pimpinan harus mengetahui

dorongan atau kebutuhan pegawainya agar mau melakukan aktivitas tertentu. Menurut Luthans sebagaimana yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995:56) menyebutkan bahwa: "Terdapat tiga unsur yang dapat membentuk motivasi diantaranya kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goal*)".

Bagaimanapun juga, Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak

dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasilah para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga target atau tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai keinginan. Untuk mengukur berhasil tidaknya pemberian motivasi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jember, diantaranya dapat diukur

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi Kerja

Rivai (2004:457) pengertian motivasi adalah : (1) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. (4) sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan

dari sejauh mana pengaruh atau kontribusinya terhadap kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis mencoba untuk mengadakan suatu penelitian tentang motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jember”.

lingkungan kerja. Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagaimasalah yang sangat penting

dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Hasibuan (2003:99) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi positif

Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi

untuk jangka waktu panjang dapat berakibat buruk.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal).

## 2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Definisi kinerja menurut Harsey dan Blanchard (1988) yaitu kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Pasolon: 2007). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi

memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu (Robbins, 2006:260):

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingakat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitue*) karyawan dalam menghadapi situasikerja di perusahaan (*situation*). Motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal (Anwar, 2005)

Untuk mencapai hal tersebut seseorang yang termotivasi akan melakukan hasil yang terbaik untuk dirinya. Menurut Prawirosentono (1999:27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan memotivasinya rendah, maka hasil kinerjanya juga akan merendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efesiensi, tanggung jawab, disiplin,dan inisiatif.

### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja dibandingkan waktu yang digunakan. Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya rangsangan dari pihak perusahaan seperti bonus dan

tunjangan merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang lebih dari karyawan lainnya. Rangsangan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, sehingga dapat menumbuhkan sikap positif pada karyawan.

Kondisi ini diperkirakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum dengan motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja secara baik dan memberikan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang maksimal, dengan demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke

waktu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

H<sub>0</sub>: Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka yang akan diuji untuk memperoleh nilai mutlak dari hasil penelitian. Objek penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jember.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jember sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 28 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan perhitungan untuk pengujian hipotesis dengan

menggunakan Korelasi Rank Spearman. Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji tingkat signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama (Sugiyono 245:2016).

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan uji *Korelasi Spearman* menggunakan kriteria:

1. Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

2. Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Untuk mengetahui secara pasti koefisien korelasi yang terjadi maka untuk menganalisis digunakan tabel panduan hasil korelasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Interval Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,1999	Sangat Rendah
0,20 – 0,3999	Rendah
0,40 – 0,5999	Sedang
0,60 – 0,7999	Kuat
0,80 – 1,0000	Sangat Kuat

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil korelasi *Rank Spearman* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa *Correlation Coefficient* antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,722, Selanjutnya hasil  $r_s$  hitung tersebut dibandingkan dengan  $r_s$  tabel dengan jumlah  $N-2 = 26$ , maka akan di dapatkan angka  $r_s$  tabel sebesar 0,390. Ini menunjukkan bahwa  $r_s$  hitung  $> r_s$  tabel yaitu

0,722  $> 0,390$ . Sedangkan angka Sig. (2-tailed) adalah  $0,000 < 0,05$  berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Hasil *Rank Spearman Correlation Coefficient* antara variabel kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat adalah 0,722 Karena hasil yang di dapat bertanda (+) positif maka hubungan diantara

kedua variabel tersebut dinyatakan termasuk dalam hubungan kuat dalam hubungan kuat. Karena yang adalah 0,60 – 0,7999.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman***Correlations**

			MOTIVASI	KINERJAs
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.722**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	28	28
	KINERJAKARYAWAN	Correlation Coefficient	.722**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	28	28

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:27) bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan memotivasinya rendah, maka hasil kinerjanya juga akan merendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan

efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu (Sutomo, 2013 dan Frana Agus Sugianto, 2011) dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

**V. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara

Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan oleh rs tabel sebesar 0,390. Ini menunjukkan bahwa rs hitung > rs tabel yaitu  $0,722 > 0,390$ . Sedangkan angka Sig. (2-tailed)

adalah  $0,000 < 0,05$  berarti terdapat hubungan yang signifikan antara

kedua variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Buchori, Zainun. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara
- Gitosudarmo, Indriyo, dan Sudita, I Nyoman, 1997. *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPEE
- Handari Nawawi. 1990. *Administreasi Personel Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Hj. Mas Agung
- Handoko. T. Hani. 1989. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibun, Malay S.P. 2003. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hersey, P. & K.H. Blanchard.1984. *Manegement of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, Inc,
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Edisi 3. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Natsir, 2004. *Ringkasan Disertasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah*. Surabaya: Disertasi
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko, T. Hammi. 2001. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*. Edisi kedua. Yogyakarta:, BPFE
- Reskar, R, 2001. *Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri. Skripsi tidak diterbitkan*. Makasar: FE UNHAS
- Rivai, V. & A.F.M Basri. 2005. *Performance Apraissal. Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.
- Rifai. 2003. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Raja Grafindo Persada
- Rivai, 2003. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Edisi Revisi. PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P .2006. *perilaku organisasi Edisi 10*. Jakarta : PT Indeks, kelompok gramedia
- Seharan, Uma. 2006. *Research Methods for Busiess: Metodologi Penelitian untuk*

- Bisnis. Edisi 4. Buku 1 dan 2.*  
*Penerjemah Kwan Men Yon.*  
Jakarta: Salemba Empat
- Simon, Devung. 1989. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Management.* Jakarta: Debdikbud
- Steers, R.M, and Porter, 2001. *Motivation and Work Behavior.* New York: MC. Graw Hill Book, Inc
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta
- Supardi dan Anwar. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: VIII Pres.