

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CITEUREUP KABUPATEN BOGOR

ANALYSIS OF JOB MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CITEUREUP DISTRICT OFFICE, BOGOR REGENCY

Sahnaz Nadia A Gazali¹, R. Akhmad Munjin², Ginung Pratidina³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35, Ciawi, Bogor, Jawa Barat 16720

*Korespondensi: Sahnaz Nadia A Gazali. Email: Sahnaznadia723@gmail.com

(Diterima: 15-05-2022; Ditelaah: 25-05-2022; Disetujui: 30-08-2022)

ABSTRACT

Agencies need to pay attention to the presence of their employees to improve good performance. The success of an organization is strongly influenced by the individual performance of its employees with the hope that the agency's goals will be achieved. To achieve the goals of employee performance, more work motivation is needed. The importance of the employee in working, the employee is more in need of more serious attention to the task at hand so that the achievement of a goal. The purpose of this study was to determine the motivation for improving employee performance at the Citeureup District office, Bogor Regency. The method in this research is a quantitative approach method. The population in this study were employees of the Citeureup District Office, Bogor Regency, amounting to 42 respondents who became the sample, in this study using the Slovin formula. The results of this study indicate that motivation on employee performance obtained results from the WMS calculation of 4.28 in the VERY GOOD category. This can be interpreted that the motivation for employee performance at the Citeureup District Office, Bogor Regency as a whole is very good.

Keywords: Motivation, Employee, Performance.

ABSTRAK

Setiap instansi perlu memperhatikan keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Untuk mencapai tujuan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi bekerja yang lebih giat. Pentingnya pegawai dalam bekerja maka pegawai tersebut lebih di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tercapainya suatu tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. Metode dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor yang berjumlah 42 responden yang menjadi sampel, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil dari perhitungan WMS sebesar 4,28 dengan kategori SANGAT BAIK. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor secara keseluruhan sudah sangat baik.

Kata kunci: Motivasi, Pegawai, Kinerja.

Gazali, Sahnaz Nadia A, 2022. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal GOVERNANSI*, 8(2) Oktober 2022: 109-114

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (1996:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif, bekerja sama dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Untuk mencapai tujuan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi bekerja yang lebih giat. Pentingnya pegawai dalam bekerja maka pegawai tersebut lebih di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tercapainya suatu tujuan. Adanya motivasi dan penilaian kinerja yang tinggi tersebut harus di tingkatkan lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangatbekerja, mudah menyerah, dan kesulitan di dalam menjalankan tugas-tugas yang ditentukan.

Citeureup adalah sebuah Kecamatan yang ada di Kabupaten Bogor. Melalui Kantor Kecamatan Citeureup ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Terdapat beberapa perizinan yang dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahan permohonan cerai, belum nikah dan nikah. Surat-surat lainnya yang diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Ada banyak fungsi dan tugas lain dari kantor kecamatan terdekat ini untuk informasi layanan-layanan lainnya.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti terkait motivasi terhadap kinerja pegawai yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Citeurep Kabupaten Bogor, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan kinerja pegawai yang masih dinilai belum optimal seperti :

1. Pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, seperti sebagian pegawai menyatakan tidak setuju dengan pernyataan mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi, hal ini di buktikan dengan

masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu serta melebihi waktu istirahat kerja.

2. Kurangnya tanggung jawab terhadap hasil kerja, seperti dokumen kearsipan belum tertata dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya rekapitulasi data tahunan mengenai jumlah kependudukan.
3. Kurang ketelitian dalam proses penyimpanan arsip dokumen hal ini dibuktikan dengan adanya salah satu pegawai yang masih menanyakan letak penyimpanan dokumen kependudukan.

MATERI DAN METODE

Menurut Rojak, Nandang S Zenju, Oetje Subagdja (2018). "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor". Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ditentukan oleh motivasi kerja. Lalu, Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja serta motivasi kerja dengan cara bersamaan dengan kinerja pegawai. Jadi apabila disiplin dan motivasi kerja ditingkatkan secara optimal, otomatis kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor akan meningkat pula dan sebaliknya jika disiplin serta motivasi kerja rendah maka, kinerja-pegawai juga rendah.

Menurut Ridwan Irawansyah, Nandang S Zenju, Oetje Subagdja (2018). Dengan Judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor". Berdasarkan hasil penelitian secara simultan mengungkapkan bahwa variabel motivasi secara empirik telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor serta

variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel Motivasi semata, tetapi ada variabel lain atau variabel lain yang juga ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut. Adapun prinsip pendelegasian wewenang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya prinsip partisipasi memiliki pengaruh yang kuat dari variabel motivasi kerja pegawai. Sedangkan pengaruh variabel yang paling kecil terhadap kinerja adalah dari prinsip mengakui andil bawahan.

Abraham Maslow menjelaskan bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan (2017:120). Kebutuhan tersebut adalah:

1. *Physiological* (kebutuhan fisiologis)
 Kebutuhan fisiologis adalah hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup. Kompensasi merupakan kebutuhan fisiologis karyawan dalam konteks organisasi sehingga manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan untuk membeli kebutuhan pokok, karyawan harus diberi waktu istirahat dan makan yang cukup.
2. *Safety and security* (keselamatan dan keamanan)
 Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan keselamatan dan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi keamanan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan, dan jaminan hari tua pada saat seseorang tidak lagi bekerja.
3. *Belongingness, sosial, and love* (kebutuhan sosial)

Jika kebutuhan hirarki pertama dan kedua telah terpenuhi secara minimal maka kebutuhan sosial akan muncul, yaitu kebutuhan untuk afiliasi, persahabatan, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam konteks organisasi, berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, rekreasi bersama, supervisi yang baik, dan sebagainya.

4. *Esteem* (kebutuhan penghargaan)
 Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihargai, dihormati atas prestasi seseorang, pengakuan atas keahlian dan kemampuan seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Oleh karena itu, atasan harus menghargai, memberi penghargaan, dan promosi bagi karyawan yang bekerja dengan baik.
5. *Self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)
 Berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan keahlian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan tidak pernah terpenuhi. Kebutuhan aktualisasi diri terdapat kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan aktualisasi diri senang akan tugas yang menantang keahlian dan kemampuannya. Oleh karena itu, atasan dapat memberikan pekerjaan yang lebih menantang karyawan sehingga keterampilan dan

kreatifitas yang di miliki digunakan sepenuhnya.

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode-metode ilmiah/scientific, karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena ada penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2011 :7).

Berdasarkan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor yang berjumlah 46 orang.

Adapun pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penyusun dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2016: 81).

Berdasarkan hasil yang diketahui dari data tersebut, maka Teknik yang digunakan penentuan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pengambilan sampel pegawai

Kecamatan Citeureup dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n	=	Besar Populasi
N	=	Jumlah Sampel
e	=	Sampling Error

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka didapat hasil untuk jumlah sampel sebanyak 41,255 dan dibulatkan menjadi 42 responden.

Teknik pengumpulan data yaitu suatu proses atau cara yang ditempuh peneliti untuk mendapatkan data-data penelitian. Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data dilakukan dengan metode :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan) Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti turun langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang diperlukan.
2. *Library Research* (Studi Kepustakaan) Merupakan teknik pengumpulan data yang di dapatkan dari berbagai sumber tertulis yang sifatnya teoritis seperti buku, jurnal, dokumen dan macam-macam literatur yang berhubungan dengan teori budaya organisasi serta produktivitas kerja pegawai. Penulis mengumpulkan dan mencatat data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta menuliskan sumber data pada daftar pustaka.

Untuk mengukur bagaimana responden terhadap Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Citeureup peneliti menggunakan *Skala Likert*.

Teknik analisis data ini menggunakan rumus WMS (Weight Mean Score). Dengan gradasi sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata (sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik) dan untuk keperluan secara

kuantitatif maka jawaban itu diberi skor. Adapun rank jawaban kriteria penafsiran responden disusun berdasarkan tabel sebagai berikut :

Menurut Bakri Siregar (2006:70) data yang diperoleh dari lapangan lalu diolah berdasarkan jawaban responden melalui angket/data kuesioner yang menggunakan rumus Weight Mean Score (WMS) :

$$M = \frac{\sum(fx)}{n}$$

Keterangan :

- M : Rata-rata nilai perolehan angka penafsiran Penafsiran
- Σ : Sigma (jumlah)
- F : Frekuensi jawaban responden
- x : Pembobotan (skala nilai)
- n : Jumlah responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mencapai tujuan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi bekerja yang lebih giat. Pentingnya pegawai dalam bekerja maka pegawai tersebut lebih di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tercapainya suatu tujuan. Adanya motivasi dan penilaian kinerja yang tinggi tersebut harus di tingkatkan lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan di dalam menjalankan tugas-tugas yang ditentukan.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik guna membangkitkan seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan tertentu dan membuat individu tersebut dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Untuk menilai motivasi peneliti menggunakan teori tentang motivasi menurut Abraham Maslow (2017), yang dibagi menjadi lima dimensi, yaitu sebagai berikut:

Tabel.1
Kriteria Penafsiran

No	Skala	Kategori
1.	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
2.	1,81 - 2,60	Tidak Baik
3.	2,61 - 3,40	Ragu-ragu
4.	3,41 - 4,20	Baik
5.	4,21 - 5,00	Sangat Baik

Tabel.2
Rekapitulasi Motivasi Kerja di
Kecamatan Citeureup

No	Dimensi Motivasi	Responden Pegawai	Penafsiran (Pegawai)
1.	Kebutuhan Fisiologi	4.41	Sangat Baik
2.	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja	4.26	Sangat Baik
3.	Kebutuhan Sosial	4.25	Sangat Baik
4.	Kebutuhan Penghargaan	4,3	Baik
5.	KebutuhanAktualisasi Diri	4,18	Baik
	Jumlah	4,28	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui perolehan hasil akhir penilaian motivasi kerja yaitu 4,28 dengan kriteria penilaian SANGAT BAIK. Untuk rata-rata nilai tertinggi dalam motivasi pegawai terdapat pada dimensi pemberian gaji yang sesuai rata-rata pegawai dengan nilai 4,43 dengan kategori sangat baik. Bahwasanya pemberian gaji ASN sudah sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 16 Tahun 2019. Kemudian untuk pegawai non ASN sudah sesuai dengan kinerja pegawai. Serta untuk kekurangan pada indikator pemberian penghargaan pegawai dimensi penilaian terendah pada pegawai dengan

nilai 4,3 dengan kategori baik. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan terhadap kebutuhan penghargaan dalam motivasi. Tetapi pemberian penghargaan bagi pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah Bupati Kabupaten Bogor Nomor 6 Tahun 2018. Selanjutnya pemberian penghargaan kepada PNS dengan pasal 82 hingga 85 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Dengan demikian analisis dari motivasi, bahwa kinerja pegawai dapat dilaksanakan dengan sangat baik apabila motivasi dapat ditingkatkan dengan baik. Baik buruknya kinerja pegawai tergantung pada motivasi yang ada pada dirinya sendiri. Karna motivasi itu sangat berpengaruh pada hasil kerja tersebut. Sedangkan kinerja pegawai walaupun ada beberapa ketidaksesuaian dan masalah yang muncul, hal tersebut dapat diperbaiki secara berkesinambungan melalui tindakan evaluasi hasil kerja dan meningkatkan koordinasi pada setiap bagian untuk mencegah munculnya masalah di kemudian hari tentunya dengan meningkatkan motivasi dalam diri pegawai.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, analisis data dan pembahasan yang dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penerapan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor sudah dilakukan dengan sangat baik, untuk rata-rata nilai tertinggi dalam motivasi terdapat pada dimensi kebutuhan fisiologi rata-rata pegawai dengan nilai 4,41 dengan kategori sangat baik. Untuk rata-rata nilai tertinggi dalam motivasi pegawai terdapat pada dimensi pemberian gaji yang sesuai rata-rata pegawai dengan nilai 4,43 dengan kategori sangat baik. Sedangkan untuk kekurangan pada indikator pemberian penghargaan pegawai dimensi penilaian terendah pada pegawai dengan nilai 4,3 dengan kategori baik. Artinya pegawai sudah menunjukkan bahwa kebutuhan

fisiologi di Kantor Kecamatan Citeureup sudah sangat baik.

Implikasi praktis penelitian Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor, jika dalam suatu instansi memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja yang sangat baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Erlida Rosnita (2020). *Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh*. Darussalam-Banda Aceh 2020 M/1441 H.
- Rojak, Nandang S Zenju, Oetje Subagdja (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. *ADMINISTRATIE Jurnal Administrasi Publik* Volume 1 Nomor 1, April 2018.
- Sry Handayani (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdan*. *Jurnal*, Vol 2 Nomor 2 Juni 2021.
- Sugiono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 130.
- Tun Huseno, D. SE, M.Si (2016). *Kinerja Pegawai, Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Creative 97.
- <https://bogorkab.bps.go.id/indicator/12/29/1/jumlah-penduduk.html>