

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar

Oleh:
Erni Suwartini *)

Abstract

This research based on main problem, which is the low Employee Performance. This condition is predicted because of has not implemented of Work Motivation accross the board at Board of Family Planning and Women Empowerment City of Banjar. The approach in this research about Work Motivation and Employee Performance from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Work Motivation (X) as independent variable to Employee Performance (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Work Motivation factors variable to Employee Job Effectiveness at Board of Family Planning and Women Empowerment City of Banjar, either through simultan and also by parsial. Researcher can conclude that Work Motivation influential in positive and significance to Employee Performance at Board of Family Planning and Women Empowerment City of Banjar. That accross the board Work Motivation has been executed and implemented as according to Employee Performance factors.

Keywords: *public administration, work motivation, employee performance.*

A. Latar Belakang Penelitian

Pengukuran keberhasilan aparatur negara dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari tingkat kuantitas dan kualitas penyelesaian pekerjaan berdasarkan periode waktu yang telah ditetapkan. Keberhasilan itu ditentukan pula oleh keberadaan sumber daya manusia yang handal sebagai daya dukung dalam melaksanakan agenda kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan sumber daya aparatur dalam mendorong hasil kerja yang efektif tidak hanya ditentukan oleh sikap profesional, tetapi harus pula disertai dengan semangat kerja yang tinggi untuk mendorong hasil kerja yang memuaskan semua pihak.

Semangat untuk mendorong daya guna aparatur, perlu memperhatikan faktor manusia sebagai faktor utama, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, status sosial dan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Di samping itu tujuan manusia bekerja, karena memiliki kebutuhan yang perlu dipenuhi, yaitu keinginan untuk berusaha memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Keberhasilan organisasi tidak hanya

semata-mata disebabkan organisasi telah memiliki anggota dengan kemampuan yang baik dan tinggi saja, tetapi juga perlu daya dukung anggota itu sendiri yang mendorongnya untuk bekerja dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara penuh. Dengan adanya kebutuhan tersebut, maka muncul kekuatan yang mendorong anggota organisasi untuk mengerahkan segala kemampuannya bagi pemenuhan kebutuhan yang disebut dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja dimaksud adalah sebagai daya upaya atau kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar diri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menghadapi suatu pekerjaan. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2000: 94) menyatakan pendapatnya tentang motivasi kerja sebagai berikut: Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang

berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Mencermati pendapat di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan kondisi ataupun dorongan yang berpengaruh untuk membangkitkan keinginan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai dalam suatu organisasi diharapkan dapat mendorong pegawai bekerja secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Dharma (1985: 2) bahwa: “Kinerja/*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing”. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang tepat dan akurat termasuk pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 6 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang berfungsi melaksanakan pengkoordinasian, perencanaan dan evaluasi di bidang Keluarga Berencana, Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan. Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota. Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah kota di bidang Keluarga Berencana, Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan.

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar dalam

usahanya untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan dengan kebutuhan Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian awal, kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Ketepatan kualitas kerja rendah. Contohnya: pada Bidang Keluarga Sejahtera, dalam melaksanakan penyusunan evaluasi dan pelaporan kegiatan Bidang Keluarga Sejahtera sering mengalami ketidaksesuaian dengan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan. Ketidaksesuaian tersebut menyebabkan diperlukannya perbaikan laporan dan evaluasi hingga berkali-kali, di mana seharusnya laporan dan evaluasi kegiatan dapat diselesaikan tanpa perbaikan, pada kenyataannya diperlukan perbaikan laporan hingga 3-5 kali.
2. Penggunaan waktu kerja rendah. Contohnya: pada Sekretariat Badan, dalam penyusunan rencana dan program Badan sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya, yang seharusnya penyusunan rencana dan program Dinas dapat diselesaikan dalam waktu 1 bulan pada kenyataannya baru selesai dalam waktu 3 bulan. Hal ini menyebabkan terlambatnya pelaksanaan program dan kegiatan dinas karena terlambatnya penyusunan rencana dan program Badan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Motivasi Kerja secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar?
2. Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja yang ditentukan Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.
2. Mengembangkan konsep teori pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.
3. Menerapkan secara teoritis Motivasi Kerja dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

D. Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan salah satu atau faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan proses kerja agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Mc Clelland dalam Siagian (2001: 165) menjelaskan makna motivasi kerja sebagai berikut: *“Work Motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings”*. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Lebih lanjut Mc Clelland dalam Siagian (2001: 167) mengemukakan faktor-faktor yang berperan untuk memotivasi pegawai, antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) meliputi dorongan untuk

lebih unggul, lebih sukses, menyukai tantangan.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) meliputi kebutuhan untuk menang, kompetisi dan harga diri (prestasi).
3. Kebutuhan akan berafiliasi (*need for affiliation*) meliputi persahabatan, kerjasama dan adanya hubungan timbal balik.

Teori kebutuhan di atas merupakan faktor yang akan mendukung motivasi pegawai dalam bekerja bila diterapkan pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja pegawai. berkaitan dengan kinerja pegawai, Mangkunegara (2000: 75) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.
3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dua hal di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan dua hal lainnya terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Menurut Siagian (2001: 70) mengemukakan

bahwa: “Motivasi dengan kinerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan baik dalam manajemen ataupun administrasi di sebuah lembaga atau institusi. Biasanya di dalam proses kerja untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan faktor motivasi. Faktor motivasi tersebut biasanya muncul dari pimpinan, dengan kemampuan memimpin bawahan, pimpinan senantiasa mendorong atau memotivasi bawahan dengan berbagai bentuk baik dengan *reward* ataupun dengan *punishment*”. Pendapat di atas memberikan pemahaman, bahwa motivasi merupakan suatu upaya dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal guna mencapai sasaran dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang
Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.
2. Besarnya Motivasi Kerja yang ditentukan oleh Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar dengan jumlah responden 44 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan teknik sensus yang diajukan kepada pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

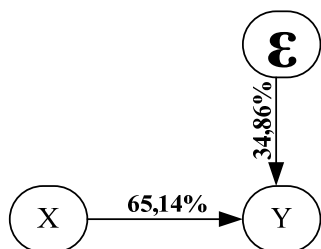
Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas-nya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang

digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

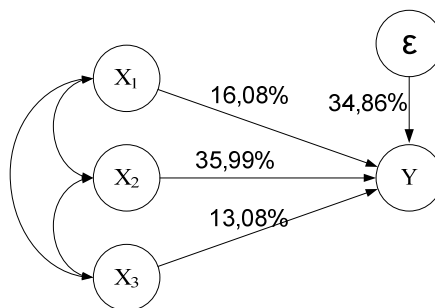
Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 65,14%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 34,86%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor*. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapaun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_3 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3

Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_3 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_3 sebagai Kategori-kategori Motivasi Kerja terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1

Kesimpulan Analisis Statistik
Variabel Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Pegawai

X_i	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X_1	3,281	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_2	6,728	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_3	2,944	1,671	HO Ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2016.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Simultan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 65,14%, artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif. Tingkat nilai tersebut memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja yang dilakukan berkaitan dengan rangkaian antara tata kerja satu dengan yang lainnya dari tahap satu ke tahap lainnya tentang pelaksanaan tugas telah sesuai dengan tujuan kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil kerja yang dilakukan secara rutin oleh Kepala Badan. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja telah memberikan makna penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

Hasil penelitian telah menunjukkan tingkat pelaksanaan tugas, di mana pimpinan dan pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan tugas masing-masing serta sesuai petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kerja pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa pimpinan dan pegawai telah melaksanakan tugas secara bersama-sama dari mulai proses pelaksanaan tugas sampai dengan pencapaian tujuan yang telah dirumuskan secara bersama.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan bahwa Motivasi Kerja telah dijalankan dengan tepat, keberhasilan Motivasi Kerja ini telah sesuai dengan visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Visi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar yaitu: Terwujudnya Pendidikan yang Inovatif dan Kompetitif Melalui Pendidikan yang Berkualitas dan Terjangkau dalam Mendukung Banjar Menuju Kota Agropolitan.

Misi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar yaitu: (1) Mewujudkan Pemberdayaan dan Penggerakan Masyarakat untuk Membangun Keluarga Kecil yang Mandiri dan Berkualitas. (2) Meningkatkan Kualitas Pelayanan KB dan Kesehatan Reproduksi Sebagai Potensi Sumber Daya Manusia. (3) Mewujudkan Pemberdayaan, Pengarusutamaan Gender serta Perlindungan Anak. (4) Meningkatkan Kualitas Data Mikro dan Sistem Informasi

Analisis Program. (5) Mewujudkan Aparatur yang Berkualitas.

Berdasarkan visi dan misi di atas, Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar menetapkan tujuan organisasi antara lain: (1) Mengoptimalkan Program KB dan Kesehatan Reproduksi yang dilaksanakan melalui Program Keluarga Berencana. (2) Meningkatkan kesehatan reproduksi remaja. (3) Meningkatkan pelayanan kontrasepsi. (4) Meningkatkan pembinaan peran serta masyarakat dalam pelayanan KB-KR yang mandiri. (5) Meningkatkan SDM aparatur yang profesional. (6) Meningkatkan pengembangan pusat PIK-KRR. (7) Meningkatkan penyiapan tenaga pendamping kelompok Bina keluarga. (8) Meningkatkan upaya pemberdayaan perempuan yang berbasis kemandirian berusaha yang dilaksanakan melalui beberapa program yaitu P2WKSS, Peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dan pemberdayaan ekonomi keluarga melalui UPPKS. (9) Meningkatkan upaya perlindungan terhadap anak melalui pencegahan kekerasan dalam rumah tangga serta perdagangan perempuan dan anak.

Makna dari pelaksanaan Motivasi Kerja tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian, pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai akan teratasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan mengurangi permasalahan yang ada, sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 34,86%. Variabel lain tersebut antara lain seperti: koordinasi, kompetensi, pengawasan, kepemimpinan, evaluasi dan lainnya.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk selanjutnya variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel dengan multivarian. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman terhadap berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan institusi.

3. Pembahasan Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar

Pengaruh parsial Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan akan prestasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 16,08%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan akan prestasi telah memberikan pengaruh yang cukup berarti pada Kinerja Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Kebutuhan akan prestasi terhadap Kinerja Pegawai karena para pegawai telah bekerja dengan dorongan untuk lebih unggul dan lebih sukses serta sangat menyukai tantangan dalam melaksanakan berbagai tugas yang dihadapi pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

Pengaruh parsial Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan akan kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang

positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 35,99%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan akan kekuasaan telah memberi makna positif pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Kebutuhan akan kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai karena para pegawai telah mampu bekerja dengan persaingan tinggi karena menyangkut harga diri pegawai. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kebutuhan akan kekuasaan untuk Motivasi Kerja telah dijalankan sepenuhnya oleh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

Pengaruh parsial Motivasi Kerja melalui Faktor Kebutuhan akan berafiliasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 13,08%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kebutuhan akan berafiliasi telah memberi makna positif pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Kebutuhan akan berafiliasi terhadap kinerja pegawai ini karena para pegawai telah mampu bekerjasama dengan efektif antara unit kerja satu dengan unit kerja lainnya. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Faktor Kebutuhan akan berafiliasi untuk Motivasi Kerja telah dijalankan sepenuhnya oleh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja merupakan variabel penting untuk memecahkan masalah Kinerja Pegawai agar pegawai dapat bekerja unggul, mampu berkompetisi dan

bekerjasama dalam hubungan timbal balik antara satu dengan lainnya pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

2. Secara parsial faktor-faktor Motivasi Kerja yang terdiri dari 3 faktor, yaitu: Faktor Kebutuhan akan prestasi, Faktor Kebutuhan akan kekuasaan dan Faktor Kebutuhan akan berafiliasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan variasi nilai yang tidak sama diantara faktor-faktor tersebut pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian bahwa faktor Kebutuhan Kekuasaan menunjukkan berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai. Adapun 2 faktor lainnya, yaitu faktor Kebutuhan Akan Prestasi dan faktor Kebutuhan Akan Berafiliasi juga telah menunjukkan pengaruh positif yang kuat, karena para pegawai telah mampu berkompetisi untuk menjaga harga diri pegawai serta adanya ikatan persahabatan dan kerjasama yang kuat diantara pegawai.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

- 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Pengembangan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel Motivasi Kerja.
- 2) Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

2. Saran Praktis:

- 1) Mengoptimalkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja khususnya ditinjau dari faktor-faktor kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berafiliasi bagi peningkatan kinerja yang lebih baik.
- 2) Diusahakan dilakukan upaya-upaya perbaikan peningkatan motivasi kerja bagi peningkatan standar Kinerja Pegawai untuk meningkatkan hasil kerja agar memenuhi standar yang dibutuhkan.

3. Saran Kebijakan:

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar membuat kebijakan yang akan mendukung motivasi kerja pegawai dengan cara memenuhi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berafiliasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dharma, Agus. 1985. **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 1994. **Pengembangan Sumber Daya Insani**. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 1997. **Filsafat Administrasi**. Jakarta: Gunung Agung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dokumen

Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 6 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Peraturan Walikota Banjar Nomor 26 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar.

**) Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*