Jurnal Governance and Politics (JGP)

VOLUME 1, NOMOR 1, TAHUN 2021
E-ISSN: 2776-3471

Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori

Mohamad Sudi[1], Suzana S. Mamoribo[2]
[1]Program Studi Ilmu Komunikas, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, IISIP Yapis Biak, Indonesia
*e-mail: sudi.iisip1976@gmail.com

[2]Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, IISIP Yapis Biak, Indonesia

Abstrak

Produktivitas Pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Motivasi diharapkan dapat mempengaruhi kenirja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui teknik motivasi yang digunakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori dalam meningkatkan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni oberservasi, wawancara, dokumentasi. Motedo penelitian yakni pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat motivasi yang digunakan pimpinan terlakasana dengan baik, hal ini ditunjukkan dari hasil meningkatnya produktivitas kerja, kedisiplinan, serta keterampilan. Upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja meliputi penetapan disiplin kerja, pengawasan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, pemberian insentif, serta kompensasi.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Pegawai.

Abstract

Employee productivity becomes the center of attention in an effort to improve performance which affects the level of efficiency and effectiveness of the organization. Motivation is expected to influence employee performance. This study aims to determine the motivational techniques used by the Department of Population and Civil Registration of Supiori Regency in improving employee performance. Data collection techniques in this study are observation, interviews, documentation. The research motivation is a qualitative approach. In this study, it is concluded that the level of motivation used by the leadership is carried out well, this is indicated by the results of increased work productivity, discipline, and skills. The leadership's efforts to improve performance include establishing work discipline, supervision, creating a conducive work climate, providing incentives, and compensation.

Keywords: *Performance, Motivation, Employee.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengarauhi perkembangan suatu perusahaan atau Instansi Pemerintahan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan atau Instansi hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan atau Instansi.

Keberhasilan suatu Instansi Pemerintahan dapat dicapai dengan

meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi Prawirosentono, 1991). Keberhasilan Instansi Pemerintahan tergantung dari perilaku pegawai untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kinerja dalam arti prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Kinerja dalam arti prestasi kerja merupakan proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Heidjrachman dan Suad Husnan 2002).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu (Supardi, 1989). Setiap perusahaan atau Instansi selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja pegawainya baik.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kulitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2009).

Produktivitas Pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebihmemberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu, motivasi dari Pegawai, dan kemampuan dari Pegawai untuk bekerja (Ambar T.S dan Rosidah, 2003).

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

David Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Ke empat ciri tersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada.

Tidak hanya motivasi, budaya organisasipun berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya organisasimerupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang berbeda dengan

organisasi lainnya. Dengan perbedaan itulah organisasi mempunyai keunikan masing-masing, entah dalam perilaku sehari-hari yang ada dalam organisasi itu ataupun dengan hasil (output) yang diberikan.

Luthans (2006) mengemukakan bahawa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu pegawai belajar juga beradaptasi dengan lingkungannya yang mana mempengaruhi pada kinerja pegawai.

Penelitian oleh Iriani Ismail (2006) dengan hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana karyawannya berusaha menjaga dan mempertahannkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori. Untuk dapat mengungkapkan realitas terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori, maka jenis penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, misalnya diperoleh dengan cara melakuan observasi, interview dan kuisioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian, misalnya dari laporan tahunan, informasi dari pejabat yang berwenang serta data dari Instansi terkait.

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang lazim digunakan dalam penelitian, masing – masng teknik memiliki kelebihan dan kekurangan tergatung dari maksud dan tujuan peneliti. Adapun teknik pengumpuan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Dalam pengolahan ini digunakan teknik analisis deskriptif yaitu mengumpulkan data dengan berisi tentang uraian dan paparan berupa kata-kata, gambar tentang sesuatu obyek sebagaimana adanya pada suatu waktu (Suharsimi, 2006). Penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis dalam bentuk wawancara yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori merupakan Instansi yang cukup besar dan memiliki cukup banyak pegawai yaitu

sebanyak 39 Pegawai, maka dalam menjalankan aktivitasnya Instansi sangat tergantung pada kinerja pegawai agar Instansi tetap maju dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi yang diberikan dan sejauh mana tingkat motivasi yang digunakan, dengan harapan mendapatkan sumber daya yang berpotensi dan berkualitas baik.

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayameningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitasorganisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, dimana jika kemampuan pegawai dan motivasi yang diberikan Instansi sudah baik maka kinerja pegawai akan maksimal dan produktifitas pegawai semakin meningkat.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, pimpinan melakukan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan menerapkan disiplin kerja, mengadakan pengawasan terhadap kinerja pegawai baik pengawasan internal maupun eksternal, menciptakan situasi yang kondusif bagi pegawai, memberikan insentif, dan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh pegawai.

Segala program kesejahteraan pegawai yang ada, sebagian besar bertujuan menjadikan Instansi sebagai rumah kedua, sehingga pegawai merasa kerasan, betah, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini ada sebagian sesuai dengan teknik motivasi kerja pegawai yang dinyatakan Mangkunegara (2009) yaitu teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, dimana teknik kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai yaitu dengan memberikan perhatian langsung kepada pegawai.

Jenis motivasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori adalah gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman. Gaji merupakan bentuk imbalan yang harus diterima pegawai karena sudah melakukan pekerjaan, bonus adalah tambahan uang yang diberikan sebagai tanda ketekunan dalam bekerja, fasilitas kerja diberikan untuk menunjangefisiensi kerja pegawai, penempatan jabatan yang diberikan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing, pujian merupakan bentuk kepedulian Instansi terhadap pegawai

yang memiliki keunggulan lebih dalam bekerja, dan hukuman diberikan apabila seorang pegawai tidak bertanggung jawab terhadap pkerjaan yang diberikan.

Hal ini sesuai dengan jenis motivasi yang dinyatakan Hasibuan (2007) yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, dimana motivasi positif sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja karena pada umumnya manusia hanya senang menerima yang baik-baik saja, dan motivasi negatif merupakan bentuk motivasi berupa hukuman bagi pegawai yang pekerjaannya kurang baik.

Motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori sudah berjalan baik. Hal ini terlihat pada ketepatan waktu kerja dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja, yaitu pegawai mudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Sebagai bentuk kepedulian Instansi terhadap pegawai dan sikap tanggung jawab Instansi terhadap pegawai, Instansi menggunakan beberapa saluran komunikasi untuk menyerap keluhan, kritik, dan saran dari seluruh pegawai melalui komunikasi langsung dan tidak langsung. Komunikasi langsung dilakukan pimpinan dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui keluhan dan kritik dari para pegawainya, komunikasi tidak langsung dilakukan pimpinan bagi pegawai yang tidak berani atau malu mengungkapkan keluhan dan kritik secara langsung pada pimpinan.

Instansi senantiasa menginformasikan perkembangan dan kondisi secara terus menerus kepada seluruh pegawai tanpa kecuali menjelaskan visi, misi, dan tujuan Instansi. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tidak hanya bekerja dan terjebak rutinitas, tetapi dapat mengetahui segala hal tentang tujuan Instansi, sehingga dapat ditumbuhkan rasa memiliki antara pegawai dengan Instansi, karena pegawai dipandang sebagai aset dan bukan sebagai alat. Dalam hal ini Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2009) yang menggunakan prinsip komunikasi, yaitu pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas dan tepat.

Berdasarkan kuesioner motivasi yang diberikan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori menunjukkan bahwa dari 39 Pegawai dapat diambil sampel 10 pegawai, menunjukkan rata-rata pegawai 100% sudah puas dengan kebijakan Instansi, dan hanya ada beberapa pegawai yang kurang puas terhadap kebijakan Instansi karena sistem gaji dengansistem penilaian serta dalam pendelegasian wewenang tidak sesuai dengan apa yang di inginkan, sebab

pimpinan lebih memperhatikan berapa lama pegawai tersebut bekerja. Daripernyataan tersebut diatas, sistem penggajian dan komunikasi yang terjalin di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori berjalan dengan baik. Dari 10 pegawai, 8 orang atau 80% merasa kurang puas dengan penilaian dan pendelegasian wewenang Instansi.

Tidak mudah seorang pemimpin mengelola seorang pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan waktu yang lama, karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai berbeda-beda. Salah satu yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan motivasi.

Pelaksanaan motivasi kerja tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat. Dalam memotivasi kerja pegawainya kendala yang dihadapi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori, yaitu pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif karena keinginan setiap pegawai tidak sama, pimpinan sulit mengetahui keinginan pegawai karena keinginan pegawai mudah berubah, pegawai kurang disiplin dalam pekerjaan yang menimbulkan pekerjaan belum terselesaikan dengan baik.

Untuk menghadapi permasalahan tersebut, pimpinan melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap cara kerja pegawai untuk menentukan alat motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Pimpinan dapat berkomunikasi langsung kepada pegawai tentang kebijakan yang dikeluarkan Instansi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai upaya-upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori, dapat ditarik simpulan bahwa (1) Upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi. (2) Jenis motivasi yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman. (3) Tingkat motivasi yang digunakan pimpinan sudah baik dengan ditunjukkan hasil kerja meningkat, kedisiplinan dalam bekerja juga meningkat, serta keterampilan yang dimiliki pegawai semakin baik dengan menciptakan ide-ide terhadap cara memproduksi yang baik. (4) Kendala motivasi yang dihadapi adalah pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, pimpinan sulit mengetahui keinginan pegawai, pegawai kurang

disiplin dalam pekerjaaan, dan terdapatnya beberapa pegawai yang sudah cukup tua.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dharma (1991). Manajemen Prestasi Kerja, Cetakan ke dua Rajawali Press: Jakarta.

Arikunto, Suharsimi (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik. Jakarta: Bhineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2007). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

Heiddjrachman dan Husnan, S. (2002). Manajemen Personalia. Yogjakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Supardi, (1989). Aplikasi Statistika Dalam Penelitian, Ufuk edu. Jakarta.

Suryadi Prawirosentono, (1991), Kebijakan Kinerja Karyawan, edisi Pertama, BPFE: Yogyakarta

Luthans, Fred (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Ismail, Iriani. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura, Ekuitas, 12 No.1. 18 36.