PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PENGELOLAAN BARANG DAERAH SETDA PROVINSI PAPUA

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE
OF THE PUBLIC SERVANTS AT THE BUREU OF REGIONAL RESOURCES
INVENTORY OF REGIONAL SECRETARIAT
OF PAPUA PROVINCE

UMAR UGAR



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2003

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PENGELOLAAN BARANG DAERAH SETDA PROVINSI PAPUA

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Magister

Program Magister Manajemen Kekhususan Manajemen Sumberdaya Manusia

Disusun dan diajukan oleh

UMAR UGAR

Kepada

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2003

TESIS

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PENGELOLAAN BARANG DAERAH SETDA PROVINSI PAPUA

Disusun dan diajukan oleh

UMAR UGAR Nomor Pokok: MM 00 357

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis Pada Tanggal 6 Juni 2003 Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

> Menyetujui Komisi Penasehat,

Drs. M.Natsir Kadir, M.Si.,Ak Ketua

Drs. J. Ronsumbre, M.SiAnggota

Ketua Program Magister Manajemen Direktur Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin

ABSTRAK

UMAR UGAR. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Setda Provinsi Papua (dibimbing oleh Muh. Natsir Kadir dan J. Ronsumbre).

Penelitian ini bertujuan 1) mengetahui hubungan antara faktor motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Setda Provinsi Papua dan 2) mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Setda Provinsi Papua.

Lokasi penelitian ini di Kantor Pemertintah Daerah Provinsi Papua. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, sikap pimpinan yang memperhatikan bawahan dan meningkatkan kesejahteraan serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kedua, peningkatan sumber daya manusia dengan jalan adanya motivator yang mendorong semangat kerja pegawai. Ketiga, peningkatan kinerja dapat dicapai dengan jalan pembagian kerja yang jelas. Keempat, pegawai dilibatkan pada seluruh rangkaian kegiatan sebagai upaya penghargaan dalam meningkatkan kinerja, di samping pemberian penghargaan berupa insentif. Kelima, sikap adil dan transparan serta pembinaan yang dapat memberi rasa aman dan puas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Keenam, pelaksanaan pekerjaan dengan penuh dedikasi untuk menghasilkan pencapaian target yang ditetapkan.

ABSTRACT

UMAR UGAR. The Influence of Motivation on the Performance of the Public Servants at the Bureu of Regional Resources Inventory of Regional Secretariat of Papua Province (supervised by **Muh. Natsir Kadir** and **J. Ronsumbre**).

The study aims at identiffying the relationship between the motivation factor and performance factor of the publis servants at the Bureau of Regional Resources Inventory of Regional Secretariat of Papua Province and investigating others factors, which influence their performance. The study was conducted at the regional government office of Papua Province. The data were obtained by observation and interview and presented qualitatively and descroptively.

The study indicates that the leadership that pays attention to the need of the public servants and their prosperity motivates them to increase their performance, the human reseources quality increases because of the motivator that boosts the morale of the public servants; the improvement of their performance can be achieved by a clear distribution of duties. It is also found that they are asked to be involved in all activities as a form of appreciation inorder to improve their participation, beside trhe incentives given. Being transparet and fair can create a secure and contented feeling conductive to pleasant working atmospehere. The work accomplishment done in full dedication willensure successful target attainment.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yangh penulsi panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas Berkah, Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis akhirnya berhasil menyelesaikan penulisan tesis dengan judul : "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengelolaan Barang Daerah SETDA Provinsi Papua".

Penulis menyadari bahwa tidak dapat menyelesaikan penulisan ini tanpa bantuan, bimbingan, nasehat dan dukungan dari berbagai pihak sehingga tresis ini dapat terselesaikan sebagaimana yang dikehendaki penulis. Penulis juga sadar bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, itu disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kesempatan dalam mengumpulkan bahan (data). Namun penulis berharap mudah-mudahan penulisan tesis ini tetap ada manfaatnya bagi penulis sendiri dan kepada siapapun yang membacanya.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampoaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

Bapak Rektor Universitas Hasanuddin dan Bapak Rektor Universitas
 Cendrawasih yang telah berkenan membuka Program Magister
 Manajemen di Tanah Papua

2. Bapak Pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan sabar memberikan arahan dengan tulus dan ikhlas hingga terselasaikannya tulisan ini

3. Segenap dosen pengasuh dan sfat Program Magister Manajemen

4. Istri tercinta dan putriku yang memberiku semangat untuk terus berjuang

Semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan dari Tuhan yang Maha Kuasa. Amin.

Jayapura, Juni 2003

Penulis

UMAR UGAR

DAFTAR ISI

			Halaman
Halaman Ju	udul		
Kata Penga	ıntar		
Daftar Isi			
BAB I	PEN	DAHULUAN	. 1
	A.	Latar Belakang	. 1
	B.	Perumusan Masalah	. 2
	C.	Tujuan Penulisan	. 3
	D.	Kegunaan Penelitian	. 3
BAB II	TINJ	JAUAN PUSTAKA	. 5
	A.	Pengertian Teori Kinerja	. 5
	B.	Pengertian dan Teori Motivasi	. 7
	C.	Kepemimpinan	. 8
	D.	Semangat Kerja	. 9
	E.	Kerangka Pemikiran	. 10
	F.	Hipotesis	. 13

BAB III	METODE PENELITIAN			
	A.	Lokasi Penelitian	14	
	B.	Populasi dan Sampel	14	
	C.	Jenis dan Sumber Data	15	
	D.	Metode Pengumpulan Data	16	
	E.	Metode Analisis Data	19	
	F.	Defenisi Operasional	20	
BAB IV	GA	MBARAN UMUM	22	
	A.	Karakteristik Responden	22	
	B.	Kinerja Karyawan Biro Pengelolaan Barang Daerah	24	
DADV	DEA	ИВАНАSAN	41	
BAB V	FEN	WIDAHASAN	41	
	A.	Motivasi Karyawan dalam Melakukan Aktifitas Kerja	41	
	B.	Peningkatan Kinerja Karyawan Biro Pengelolaan Barang	44	
BAB VI	PENUTUP			
	A.	Kesimpulan	51	
	B.	Saran-Saran	52	
DAFTAR	PUS:	ГАКА	54	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang ketat, sehingga faktor efisiensi dan efektivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan di semua bidang pekerjaan bukan saja di lingkungan perusahaan, namun terdapat juga di lingkungan pemerintahan, sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai. Kondisi ini dapat terealisasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai landasan penciptaan bentuk pelayanan yang bermutu dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karyawan yang bermutu dengan sendirinya akan nampak dari hasil kerja yang dilakukan setiap saat. Hasil kerja yang diimplementasikan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat itu sendiri dapat merupakan gambaran dari kinerja karyawan maupun lembaganya.

Untuk menciptakan kinerja yang baik, setiap komponen di dalam sistem kerja organisasi harus mendapat dukungan moril maupun material dari pihak organisasi, sebagai tanda penghargaan dari suatu proses kerja yang telah dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja yang baik lazimnya dari keberhasilan dalam bentuk pelayanan yang diberikan kepada berbagai pihak yang membutuhkan pelayanan. Pada Biro Pengelolaan Barang Daerah ini kinerja itu diukur melalui ketersediaan data atau laporan tentang Inventaris Barang Daerah yang terdiri dari Kartu Inventaris Ruangan (KIR), Kartu Inventaris Barang (KIB) yang mencatat tentang Bangunan KIB A, (KIB), Kartu Inventaris Barang yang mencatat tentang Bangunan adalah KIB B, Kartu Inventaris Barang yang mencatat tentang Kendaraan adalah KIB C, dan Barang Inventaris lainnya dicatat dalam KIB D.selanjutnya (Kartu Inventaris Barang (KIB) A, B, C, dan D dirangkum dalam Buku Inventaris untuk dijumlah dalam Rekapitulasi.

Ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada Biro Pengelolaan Barang Daerah dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi, di antaranya adalah faktor Motivasi, Komputerisasi, Pendidikan, Promosi. Namun yang dianggap paling menonjol adalah faktor motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan ulasan di atas, maka permasalahan pokok yang diangkat dan menarik untuk diteliti dalam hal kinerja pegawai pada Biro

Pengelolaan Barang Daerah Sekretariat Pemerintah provinsi Papua adalah sebagai berikut:

- 1. Bagaimana hubungan antara faktor motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Papua?
- Faktor apa saja yang turut mempengaruhi kinerja Karyawan pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Papua.

C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui hubungan antara faktor motivasi terhadap kinerja pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Sekretariat Pemerintah Provinsi Papua.
- Untuk mengetahui faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja
 Karyawan pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Sekretariat
 Pemerintah Provinsi Papua.

D. Kegunaan Penelitian

Hasilkajian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain : pihak Sekretariat Pemerintah Provinsi Papua dalam menentukan berbagai rancangan kebijakan pembangunan yang erat kaitannya dengan Sistem Pengelolaan Barang Daerah di Provinsi Papua.

- Sebagai input bagi Pemerintah provinsi Papua dalam menciptakan berbagai program yang berhubungan dengan peningkatan kinerja Karyawan di Provinsi Papua
- 2. Sebagai tolok ukur kinerja Karyawan di seluruh Pemerintah Provinsi Papua tentang Kinerja Karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Teori Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantits yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Secara umum pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, dievaluasi oleh orang tertentu dan menurut kriteria tertentu.

Kinerja individu tidak dapat dipisahkan dari kinerja organisasi, karena jika kinerja karyawan baik, maka kemungkina besar kinerja lembaga juga baik. Dari sisi karyawan sendiri, jika ia memiliki skill yang tinggi, kemudian diberi gaji atau upah sesuai dengan undang-undang yang berlaku pada organisasi atau juga selaras dengan perjanjian kontrak kerja, maka akan menjanjikan prospek masa depan yang lebih baik.

Kinerja yang baik, pada umumnya selalu disebabkan karena pengaruh internal individu. Hal ini mengadung arti bahwa apabila seorang

karyawan melakukan penilaian terhadap dirinya hasil kerjanya dan ia merasakan bahwa ia dapat menikmati keberhasilan itu, mampu meningkatkan kepercayaan diri dan harga diri, kemudian memperoleh dari pekerjaan itu, maka kinerja karyawan tersebut dianggap mencapai nilai yang tinggi. Oleh karena itu seperti dikemukakan oleh Davis (1996), kinerja senantiasa dikaitkan dengan 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yakni pertama adalah faktor kemampuan (ability) dan kedua adalah faktor motivasi (motivation).

B. Pengertian dan Teori Motivasi

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari setiap individu. Untuk terlibat dalam suatu organisasi, masing-masing orang memiliki tujuan yang berbeda dan beraneka ragam, sehingga hal itu akan nampak dari tiap perilaku dan motivasi.

Konsep mengandung arti sebagai dorongan atau mengerakkan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2000). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara

produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sebahagian besar pimpinan organisasi lebih sering menggunakan kekuasaan, kedudukan dan wewenang dalam menjalankan organisasinya, tanpa memperhatikan masalah motivasi.

Motivasi merupakan keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak melakukan sesuatu yang nantinya akan memberikan kepuasan pertama-tama bagi dirinya sendiri dan bagi orang lain.

Motivasi yang merupakan dorongan itu sendiri dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi pada diri seseorang (motivasi internal). Dan motivasi yang berada di luar diri seseorang (motivasi eksternal). Motivasi internal seseorang muncul dari keinginan dan harapan yang terdapat dalam pribadi orang tersebut. (Hicks dan Gullet, 1987:450). Dari dorongan-dorongan yang ada pada diri orang itulah yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk melakukan sesuatu (Wursanto,1988). Sedangkan pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Reksohadiprojo dan Handoko (1982) adalah suatu kondisi yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

C. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari terjemahan *Leadership*. Dwight D. Elisenhower memberikan defenisi *Leadership* sebagai Seni dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan merupakan seni mendapatkan seseorang yang rela dan bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkan oleh pimpinan.

Sedangkan pemimpin atau manajer merupakan personil yang dianggap mampu untuk menata dan memelihara lingkungan kerja sedemikian rupa, sehingga setiap anggota dari organiasi yang dipimpinnya itu dapat bergerak untuk bekerja dan berprestasi sesuai dengan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan, peran atasan sebagai pemimpin sangat penting terutama untuk memberikan *fed back* dan meningkatkan efektivitas komunikasi antara sesama bawahan.

Beberapa pakar telah memberikan pengertian kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Stroner (1994) adalah sebagai suatu proses pengarahan untuk mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dari para anggota kelompok dalam mencapai sasaran perusahaan.

Di samping itu salah stau landasan kepemimpinan yang kokoh dan efektif adalah pemberian motivasi kepada bawahan, di samping kemampuan memimpin, cara berkomunikasi, kekuasaan yang positif dan pengambilan keputusan (Timpe, 1992).

D. Semangat Kerja

Berbicara tentang semangat kerja bawahan sangat erat dengan motivasi yang diberikan para atasan. Dalam teori motivasi telah dijelaskan tentang bagaimana semangat kerja itu dapat tercipta oleh dorongan yang diberikan oleh para atasan. Hal ini dapat dilihat pada, teori Kepuasan sebagaimana yang dikemukakan oleh Umar (1999) sebagai berikut :

Teori didasatkan pada beberapa faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga setiap anggota/bawahan bersedia melakukan semua aktivitasnya. Teori ini juga sering digunakan untuk meneliti dan mengkaji tentang kebutuhan apa saja yang dapat memberikan kepuasan dan juga mendorong semangat kerja dari setiap orang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja dan berprestasi. Teori kepuasan ini lebih mengacu pada teori Maslow yang mendasarkan atas kebutuhan hidup manusia yang tidak terbatas dan cenderung meingkat dari waktu ke waktu.

Teori Harapan (Expectancy Theory)

Victor Vroom mengemukakan yang dikutip oleh Umar (1998) bahwa seorang karyawan cenderung bekerja untuk merealisasikan berbagai harapannya dari apa yang dikerjakannya itu. Dengan demikian karyawan itu dapat termotivasi untuk berkarya dan memberikan hasil kerja yang bermutu tinggi serta bermanfaat sesuai degan visi dan misi organisasi.

E. Kerangka Pemikiran

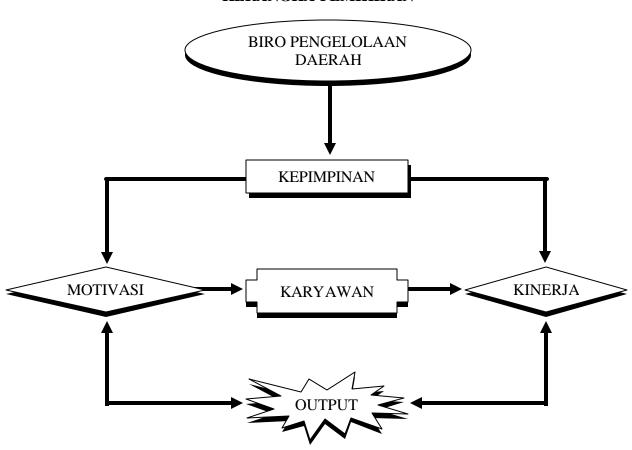
Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi, sangat ditentukan juga oleh tipe kepeimpinan yang dimiliki oleh setiap top pimpinannya. Kepemimpinan yang demokratik, lazimnya merupakan tipe kepeimpinan yang berhasil mendorong staf pegawainya sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi, demikian juga dengan Biro Pengelolaan Barang Daerah Setda Provinsi Papua.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan Biro Pengelolaan Barang Daerah adalah seringkali berupa promosi dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi ataupun rotasi jabatan. Hal ini dilakukan dengan maksud agar pegawai tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam bentuk pelaporan inventaris yakni Kartu Inventaris Ruangan (KIR) dan Kartu Inventaris Barang (KIB), Buku Inventaris dan Rekapitulasinya serta

bentuk report lain seperti laporan Mutasi Barang baik yang dibuat setiap semester maupun setiap tahun. Tugas yang lain adalah menyusun Realisasi pengadaan Barang baik yang bersuimber dari dana Rutin maupun anggaran pembangunan. Motivasi lain yang diberikan adalah dengan memberikan insentif berupa bingkisan Hari Raya, memperlakukan seluruh bawahan secara adil dan sangat menghargai akan kebutuhan harga diri bawahannya. Untuk jelasnya alur pikir ini dapat dilihat melalui skema berikut:

Gambar 1.

KERANGKA PEMIKIRAN



F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis ini adalah: "faktor motivasi karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan Peningkatan Kinerja Karyawan pada Biro Pengelolaan Barang Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Papua."