

## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Dini Andriani Nasution, Nurhayati

Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[Oppodini89@gmail.com](mailto:Oppodini89@gmail.com) ,

**Abstrak:** Motivasi kerja dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Studi yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan, masalah yang dihadapi adalah kinerja karyawan yang rendah. Untuk memperkuat masalah yang terjadi, berdasarkan pendapatan penulis terkait motivasi kerja tidak berkembang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Peneliti ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana faktor motivasi karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Adapun yang melatar belakangi dilakukan penelitian ini adalah karena terjadinya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan karena motivasi atau penurunan motivasi karyawan Kantor Kementerian Agama Labuhanbatu Selatan sehingga karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

**Abstract :** Work motivation in an organization has a very important role in influencing employee performance. The study conducted in Labuhanbatu Selatan at the Ministry of Religion office, the problem facing in the office of the ministry of religion, Labuhanbatu Selatan Regency. This Study aimed to find out how the motivation factor of employees at the office of the Ministry of Religion of South Labuhanbatu Selatan Regency is. The background behind this research is due to a decrease in employee performance caused by motivation or a decrease in motivation of the employees of the Ministry of Religion in Labuhanbatu Selatan so that employees do not carry out their duties and responsibilities properly.

Kata Kunci : kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN :

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia terasa semakin mengalami proses yang signifikan. Hal ini membuat dunia usaha semakin berkembang dan persaingannya pun semakin ketat. Organisasi yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan sumber daya manusia yang cakap dan kompeten di bidangnya sehingga mampu menjadikan usaha lebih unggul antar sesama kompetitor, karena tujuan organisasi pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka organisasi melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan factor produksi yaitu sumber daya manusia (SDM), skill teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu factor yang paling penting adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang kita kerjakan dan bagaimana usaha kita akan mencapai cara mengerjakannya. Jadi, dapat dijelaskan bahwa seorang pegawai dalam bekerja dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi dengan memperlihatkan hasil kerja yang baik. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu kualitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya dan hubungan antar manusia.

Dilihat dari aspek kualitas, pegawai yang kinerjanya baik akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dan tidak akan membiarkan ada yang terlantar. Aspek efektifitas biaya merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi terhadap pekerjaan dimana seorang yang terhadap pekerjaannya akan lebih produktif bekerja.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan selama praktek lapangan manajemen pendidikan di kantor wilayah Kementerian Agama Labuhanbatu masih terlihat bahwa kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan duduk berbincang-bincang diruangan pegawai lain sehingga pekerjaannya tidak bisa terselesaikan tepat waktu.
2. Masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaannya sehingga terjadi pertumpukan pekerjaan dan ada beberapa pegawai yang masih mendapatkan teguran dari pimpinannya untuk segera menyelesaikan pekerjaan.
3. Masih kurangnya kerjasama antar pegawai. Hal ini terlihat masih ada dari acara pertemuan anggota bidang, ternyata masih ada pegawai yang tidak hadir pada acara pertemuan tersebut serta kesulitan pimpinan dan staf untuk mengumpulkan pegawai pada acara rapat.

Dari pendapat ahli diatas dapat dijelaskan bahwa salah satu factor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, karena dengan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya para pegawai akan meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi tersebut. Namun pada kenyataan di lapangan banyak pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga kinerja terhadap dan tidak produktif dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang senang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang energik, dan kurang ceria sehingga tampak seperti malas dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Masih adanya sebagian pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari kurang giat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, ketika ada pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai cenderung pasrah dan membiarkan pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan dan prestasi kerjanya.
3. Masih adanya yang kurang betah berada di kantor. Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang sering pergi tanpa pemberitahuan selama jam kerja, selain itu ruang kerja yang sempit dan sarana prasarana yang kurang lengkap sehingga mempengaruhi proses kerja pegawai di kantor
4. Masih ada pegawai yang kurang interaksi antar pegawai. Hal ini terlihat ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersama, pegawai lain lebih memilih mengerjakannya secara sendiri-sendiri, selain itu terlihat juga kurangnya hubungan social pegawai antar bidang seperti ketika dilaksanakannya senam pagi pegawai yang lebih lain lebih memilih berintegrasi dengan pegawai yang satu bidang dengannya.

## PEMBAHASAN

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai "the process by which behavior is energized and directed" ( suatu proses dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan ) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs ( *dorongan kebutuhan* ).<sup>1</sup>

Sedangkan pengertian mengenai motivasi kerja adalah pemberian atau penimbulkan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Menurut Stephen P . Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.<sup>2</sup>

Menurut Melayu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herold Koonz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan Wayne F. Cassio adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat).<sup>3</sup>

Filmore H .Stanford, mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Robert A. Baron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri ( *drive aurosol* ).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Pandji, Anoraga. *Psikologi kerja*. ( Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992, hlm. 34

<sup>2</sup> Stephen P . Robbins, Timothy A . Judge. *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*. ( Jakarta : Salemba empat, 2008 ), hlm. 222

<sup>3</sup> Hasibian, Melayu. *Managemen dasar, pengertian dan masalah. Refisi F.d*. ( Jakarta: Rajawali, 2001 ), hlm 219

<sup>4</sup> Anwar, Prabu Mangkunegara. *Psikologi perusahaan* ( Bandung: Trigenda karya, 1993 ), Hlm, 46

Menurut PF. Drucker, Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang dan inilah yang motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk berperan dengan baik.<sup>5</sup>

Dalam memotivasi karyawan pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disambungkan semaksimal. Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

**b. Ciri-Ciri Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut <sup>6</sup>:

1. Motif adalah Majemuk  
Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat Berubah-ubah  
Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
3. Motif dapat berbeda-beda bagi individu  
Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu  
Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri  
Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut, selain itu motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersama.

**a. Tujuan Motivasi**

menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
  2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
  3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
  4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
  5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
  6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
  7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
  8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
  9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
  10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- Ach. Mohyi juga membagi tujuan motivasi sebagai berikut:
- a. Untuk Meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
  - b. Memupuk rasa memiliki (sense of belonging), loyalitas dan partisipasi karyawan
  - c. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.

---

<sup>5</sup> Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 38

<sup>6</sup> Ibd, hlm 35

- d. Meningkatkan produktifitas (prestasi) kerja karyawan
  - e. Meningkatkan kesahteraan dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Factor-faktor yang memotivasi karyawan sebagaimana yang di paperkan menurut teori Hezbeq adalah sebagai berikut:

### 1. **Memotivation factor (Faktor Intrinsik)**

factor-faktor yang berperan sebaimana motivator terhadap karyawan,yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik.Faktor motivator ini terdiri:

#### a). prestasi (achievement)

agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya,maka pemimpin harus mempelajari bawahnya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahnya dapat berusaha mencapai hasil.

#### b). pengakuan (Recognition)

sebagaimana lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan,pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut.Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yakni:

- Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaanny,lebih baik sewaktu ada orang lain
- Surat penghargaan
- Memberi hadiah berupa uang tunai
- Memberikan mendali,surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- Memberikan kenaikan gaji dan promosi
- Pekerjaan itu sendiri (the work it self)

#### c). tanggung jawab ( responsibility)

agar responbility benar-benar menjadi factor motivator bagi bawahan,pemimpin harus menghindari supervise yang ketat,dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaanya.

#### d). pengembangan (advancement)

advancement merupakan salah satu factor motivator bagi bawahan.faktor advancemet benar-benar berfungsi sebagai motifator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggungjawab.Bila ini sudah dilakukan selanjtnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk mengembangkan,untuk menaikkan pangkatnya dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

### 2. **Maintenance factor ( factor Ekterinsik)**

Orang belum dapat mengharapkan factor kepuasan tercapai,sebelum kekecewaan didalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu.Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekrjaan maka pimpinan harus dilakukan tindakan sebagai berikut:

#### a). kebijakan dan administrasi dari perusahaan ( *company policy and administration*)

yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan *personali*.*Policy* personal umumnya dibuat dalam bentuk tertulis.

b). supervise (*quality supervisor*),dengan Technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kekurangan kemampuan dipihaka atasan,bagaimana caranya mensupervisi dari segiteknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan

teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan kedudukannya untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

c). Hubungan antara pribadi (*interpersonal relation*)

ini menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya. Dimana mungkin bahwa merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni:

#### 1. *Technical skill* (kecakapan teknis)

kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat mencegah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, dan pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

#### 2 *HumanSkill* (kecakapan kemanusiaan)

kecakapan kemanusiaan adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

#### 3 . *Conceptual skill* (kecakapan konseptual)

kecakapan konseptual adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

#### 4 Kondisi kerja (*working condition*)

masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai.

#### 5 Gaji (*wages*)

pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala yang dalam unitnya.<sup>7</sup>

### 3 kinerja pegawai

kinerja sebagai indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan individu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku, jadi kinerja pegawai merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku individu atau pegawai. Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan bahwa "kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau dilakukan pegawai". Pengertian tersebut menggambarkan bahwa kinerja merupakan keadaan yang menggambarkan pegawai dalam sebuah organisasi. Didalam pengertian kinerja tersebut mengabaikan bagus atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja karena pengertian kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian dapat memunculkan kinerja yang baik dan atau kinerja yang kurang baik.

Pengertian kinerja tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seseorang dapat diketahui dengan ditetapkannya standar kinerja sebagai tolak ukurnya. Standar kinerja masing-masing orang yang mempunyai pekerjaan sesuai jenis pekerjaan

---

<sup>7</sup> Buchari, Zainun, Manajemen dan Motivasi . ( Jakarta : Bali aksara ,1989), hlm 93

organisasi atau profesinya. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan ke dalam tugas-tugas fungsionalnya.

#### Simpulan dan saran

Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Motivasi kerja secara persial telah mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Kantor Kementerian Agama Labuhanbatu Selatan. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian secara berpengaruh terhadap kinerja pegawai walaupun didalam lapangan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Labuhanbatu Selatan belum optimal.

Kajian tentang motivasi serta kinerja pegawai secara teorik sangat relevan dengan kajian ilmu kebijakan public, oleh karena itu penulis menyarankan agar para ilmuwan dan praktisi yang terkait dengan kajian tersebut untuk lebih banyak melakukan penulisan yang bersifat sustainable agar memberikan kontribusi pemikiran, khususnya dalam aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Mengingat motivasi telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, maka Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebaiknya memberikan perhatian yang serius terhadap pelaksanaan peningkatan kemampuan pegawai, sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

#### Daftar Pustaka

Pandji, Anoraga. *Psikologi kerja*. ( Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992, hlm. 34

Stephen P . Robbins, Timothy A . Judge. *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*. ( Jakarta : Salemba empat, 2008), hlm. 222

Hasibian , Melayu. *Managemen dasar, pengertian dan masalah. Refisi F.d*. ( Jakarta: Rajawali, 2001), hlm 219

Anwar, Prabu Mangkunegara. *Psikologi perusahaan* (Bandung: Trigenda karya, 1993), Hlm, 46

Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 38

Ibdi, hlm 35

Buchari, Zainun, *Manajemen dan Motivasi* . ( Jakarta : Bali aksara , 1989), hlm 93