

## ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI

**Didin Mushlihuiddin<sup>1</sup>, Anton Tirta Komara<sup>2</sup>, Boy Suzanto<sup>3</sup>**  
**Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat<sup>1</sup>**  
**STIE Pasundan, Bandung<sup>2,3</sup>**  
**Email: didinmushlih@gmail.com<sup>1</sup>, anton@stiepas.ac.id<sup>2</sup>, boy@stiepas.ac.id<sup>3</sup>**

### *Abstract*

*This study aims to analyze employee work motivation. Work motivation analyzed is based on Theory Mc Clelland, which consists of 3 (three) dimensions, namely the need for achievement, the need for affiliation, and the need for power. The research method used is descriptive. The sample used is an employee at a government agency in Bandung Regency. Data analysis techniques using descriptive analysis. The results of the study illustrate that employee motivation is sufficient.*

**Keywords:** *work motivation, employees.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja yang dianalisis berdasarkan pada Theory Mc Clelland yang terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode deskriptif. Sample yang digunakan merupakan pegawai pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Bandung. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menggambarkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah cukup memadai.

**Kata Kunci:** **motivasi kerja, pegawai.**

## **PENDAHULUAN**

Salah satu pelayanan terpenting pemerintah dalam rangka penumbuhan sistem transportasi adalah pelayanan lalu lintas dan angkutan jalan. Mengingat sektor perhubungan merupakan entry point bagi sektor swasta untuk memulai atau mengembangkan usaha mereka. Selain pembangunan infrastruktur yang merupakan *social overhead cost* bagi kalangan swasta, pelayanan di sektor perhubungan merupakan bidang yang memberikan pengaruh signifikan bagi tumbuh kembangnya sektor usaha dan pariwisata di daerah dengan kondisi seperti Kabupaten Bandung Barat.

Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan Nasional sangat tergantung kesiapan dan kesigapan aparaturnya Negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan Nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat yang dilandasi dengan rasa bertanggung jawab.

Seorang Pegawai agar dapat mencapai kinerja yang tinggi atau baik, menumbuhkan suatu motivasi yang dapat memicu pegawai untuk mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi secara spesifik dan efisien. Dimana dalam pencapaian tujuan tersebut bisa berbeda, karena perilaku tiap individu juga berbeda. Beberapa faktor yang menyebabkan perbedaan individu dalam perilaku diantaranya adalah : persepsi, sikap dan kepribadian setiap individu. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Dalam upaya peningkatan kinerja disamping dibutuhkan motivasi bagi pegawai tak kalah pentingnya adalah motivasi kerja.

Seorang Pegawai agar dapat mencapai kinerja yang tinggi atau baik, salah satu caranya adalah dengan menumbuhkan suatu motivasi yang dapat memicu pegawai untuk mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi secara spesifik dan efisien. Dimana dalam pencapaian tujuan tersebut bisa berbeda, karena perilaku tiap individu juga berbeda. Beberapa faktor yang menyebabkan perbedaan individu dalam perilaku diantaranya adalah persepsi, sikap dan kepribadian setiap individu.

Besar kecilnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dapat juga terlihat dari tingkat kehadiran apel, Apel pagi merupakan suatu kegiatan dalam rangka

mengetahui tingkat kesiapan pegawai sebelum bekerja serta sebagai forum untuk memberikan informasi yang diterima oleh instansi/ organisasi yang memerlukan tindak lanjut dari pegawai pada tugas pokok dan fungsi yang bersangkutan. Pelaksanaan apel pagi yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan peraturan yaitu jam 07.30 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang di atas jam 07.30 WIB, sehingga pelaksanaan apel pagi sebagai salah satu indikator motivasi yang paling mudah belum dapat dilaksanakan secara optimal. Disamping itu tingkat motivasi pegawai dapat menurunkan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai, dapat terlihat dari persentase kehadiran pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat yang cenderung meningkat.

Kurang optimalnya tingkat kehadiran pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur awal dalam penilaian kinerja pegawai. Pencapaian suatu target capaian kinerja organisasi/ dinas dalam waktu tertentu, mau tidak mau akan melibatkan keberadaan/existensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya. Sehingga ketika salah seorang pegawai tidak masuk kerja, target capaian kinerja yang telah diberikan oleh masing-masing atasannya tersebut maka akan tertunda dengan waktu capaian kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya yang ditentukan oleh motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan pada gejala tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. (Sedarmayanti, 2007:233). Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku. Menjadi salah satu prasyarat pemimpin untuk memahami motivasi mengingat pemimpin tidak bekerja sendirian. Dengan demikian, memahami motivasi orang lain, mendorong seseorang bertindak dan bekerja penting dilakukan oleh seorang pemimpin. Pemahaman tersebut merupakan kunci mendorong orang lain mengerjakan keinginan pemimpin agar tujuan organisasi tercapai.

Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja, meskipun bukanlah satu-satunya pendukung prestasi kerja, namun kemampuan (ability) dan persepsi peranan (role perception), kemampuan yang baik, persepsi peranan yang tepat dan motivasi yang tinggi merupakan kunci prestasi kerja. Sementara

menurut Veithzal Rivai, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Dimana sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku untuk mencapai tujuan.

Motivasi mengandung arti adanya keinginan, kebutuhan atau dorongan yang membuat seseorang bergerak atau berpindah dari suatu keadaan ke keadaan lain yang dimunculkan dalam bentuk perilaku tertentu. Terdapat beberapa definisi motivasi menurut beberapa ahli diantaranya menurut Abraham Spiering dikutip Mangkunegara (2005:93) mengatakan bahwa definisi motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri. J.Stanton yang dikutip Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan menurut Fillmore H. Stanford (Mangkunegara 2013) diartikan bahwa: Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Kemudian Veithzal (2009:455) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Manusia dan pelaksanaan, merupakan dua bidang yang memerlukan perhatian dalam setiap bisnis. Manajemen harus menciptakan lingkungan harmonis sehingga kedua faktor tersebut dapat saling melengkapi tetapi seringkali timbul masalah yaitu terjadi pertentangan karena perbedaan mendasar antara keduanya. Manajemen harus memaksimalkan efektifitas individu sedangkan setiap saat perhatian individu itu dapat tersita oleh kepentingan pribadi. Keberhasilan motivasi pegawai sangat bergantung pada pengaturan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan pribadi pegawai.

Seperti halnya pegawai mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan dipenuhi oleh organisasi, organisasi juga mengharapkan pegawainya untuk melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini disebut dengan pengaruh motivasi. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (motivation), antara lain kebutuhan (need), keinginan (want) dan dorongan (drive) atau rangsangan (impulse).

## **METODE PENELITIAN**

Pemilihan Objek penelitian ini adalah Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat. Penelitian difokuskan pada motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat. Untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena tugas Pegawai Negeri Sipil tersebut yang dijadikan objek penelitian, peneliti terjun langsung untuk melakukan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan.

Penelitian ini dilaksanakan pada instansi pemerintahan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat. Secara formal kegiatan persiapan, pengumpulan data, analisis data, pembuatan laporan hasil penelitian, dan ujian direncanakan selama 4 (empat) bulan. Survey dilakukan pada salah satu pegawai instansi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat sebanyak 67 orang.

Operasional variabel dalam penelitian ini yaitu fasilitas fisik, fasilitas non fisik dan kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Morhead & Griffin, 2013). Motivasi kerja terdiri dari 3 dimensi yaitu Kebutuhan Berprestasi (n/ACH), Kebutuhan Berafilisasi (n/AFF) dan Kebutuhan Kekuasaan (n/PWR). Dengan indikator Semangat, Kompetisi, Komitmen Tugas, Hubungan sosial, Kerjasama, Solidaritas, Orientasi kedudukan/pangkat, Kewenangan dan Kebanggaan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang perhubungan, komunikasi dan informatika yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan berada di bawah serta bertanggungjawab kepada Bupati. Dengan tugas pokok menyelenggarakan perumusan dan kebijakan teknis perencanaan pembangunan dan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perhubungan, komunikasi dan informatika berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan hasil perhitungan data analisis deskriptif mengenai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat mengenai hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Motivasi Kerja Pegawai

Pernyataan	Frekuensi Motivasi Kerja					TS	Rerata	Kriteria
	5	4	3	2	1			
Saya senantiasa memberikan saran terhadap arah kegiatan lembaga/ instansi.	20	20	18	9	4	256	3.41	Baik
Dalam bekerja, saya dapat menguasai rekan kerja, karena mereka sangat tergantung/membutuhka n saya.	13	23	12	18	5	231	3.08	Cukup Baik
Saya berupaya membuat rekan kerja terkesan dengan hasil kerja saya.	14	20	16	14	7	229	3.05	Cukup Baik
Saya berupaya membuat atasan terkesan dengan hasil kerja saya.	18	9	28	11	5	236	3.15	Cukup Baik
Dalam bekerja, saya selalu menjaga reputasi dan kedudukan.	33	13	14	9	2	282	3.76	Baik
Saya memiliki kecenderungan kuat untuk mengarahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	13	19	14	12	208	2.77	Cukup Baik
Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu mempertahankan prestise.	19	21	18	10	3	260	3.47	Baik
Dalam bekerja, saya menganggap rekan kerja sebagai sahabat.	28	10	14	10	9	250	3.33	Cukup Baik
Jika menghadapi kesulitan dalam setiap melaksanakan kegiatan dilapangan saya selalu bekerja sama dengan rekan sejawat.	31	14	13	13	0	285	3.80	Baik
Dalam pekerjaan, saya selalu menginginkan terciptanya kesepa- katan/persetujuan dari rekan kerja.	28	15	13	10	5	269	3.59	Baik
Dalam pekerjaan saya selalu	32	11	8	7	13	253	3.37	Cukup Baik

Pernyataan	Frekuensi Motivasi Kerja					TS	Rerata	Kriteria
	5	4	3	2	1			
menginginkanterciptanya kesepa- katan/persetujuan dari Atasan.								
Dalam melakukan pekerjaan, lebih efektif apabila pekerjaan tersebut dikerjakan secara kelompok.	21	9	23	1	17	224	2.99	Cukup Baik
Saya berupaya menolong dan peduli terhadap hubungan atasan dan rekan kerja.	23	16	12	15	5	258	3.44	Baik
Motivasi kerja saya timbul karena tanggung jawab pekerjaan saya.	13	14	23	11	10	226	3.01	Cukup Baik
Saya berkeinginan mencapai prestasi kerja yang terbaik.	27	18	9	12	5	273	3.64	Baik
Kadang, saya harus mengambil resiko tinggi untuk mencapai prestasi kerja.	20	8	22	11	10	236	3.15	Cukup Baik
Motivasi kerja saya timbul dari keberanian saya dalam menentukan tujuan kerja yang wajar dan memperhatikan resiko-resikonya.	29	20	5	15	2	287	3.83	Baik
Motivasi kerja saya timbul karena umpan balik yang kongkrit dari atasan.	31	12	12	9	7	275	3.67	Baik
Persentase	31, 54	20, 39	21, 92	15, 13	11, 02	100		
<b>Rata-rata</b>							<b>3,34</b>	
<b>Kriteria</b>							<b>Cukup Baik</b>	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terdiri dari 23 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut :

Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 11,02 persen, menjawab skala 2 sebesar 15,13 persen, menjawab skala 3 sebesar 21,92 persen, menjawab skala 4 sebesar 20,39 persen, dan menjawab

skala 5 sebesar 31,34 persen. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 dengan kategori berada pada Cukup Baik.

Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya memiliki kecenderungan kuat untuk mengarahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaandengan nilai rata-rata sebesar 2,77, dan Motivasi kerja saya timbul karena keleluasaan berkreasi dalam bekerja,dengan nilai rata-rata sebesar 2,89.

Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Dalam bekerja, saya selalu menjaga reputasi dan kedudukandengan nilai rata-rata sebesar 3,79.

Dengan melihat Visi Perhubungan Kabupaten Bandung Barat adalah “Terwujudnya Sistem Perhubungan Yang Mendukung Pada Pengembangan Kawasan Agroindustri Dan Wisata Ramah Lingkungan Melalui Peningkatan Kualitas Dan Kuantitas Sarana Perhubungan”. Dengan Misi sebagai Berikut : (1) Meningkatkan kualitas sistem perhubungan, (2) Meningkatkan kualitas sarana perhubungan dan (3) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan bidang perhubungan.

Melihat visi dan misi Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat, maka Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat harus berupaya keras untuk dapat mewujudkan motivasi kerja yang optimal.

Berdasarkan paparan dari jawaban responden mengenai Motivasi pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori cukup baik yaitu sebesar 3,34, Namun diantara 23 pernyataan terdapat pernyataan yang nilainya paling rendah yaitu item pernyataan nomor 6 yaitu Saya memiliki kecenderungan kuat untuk mengarahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaandengan nilai rata-rata 2,77 artinya pegawai belum mempunyai pengaruh yang kuat dalam bekerjasama dalam menyelesaikan tugasdan item pernyataan nomor 20 yaitu Motivasi kerja saya timbul karena keleluasaan berkreasi dalam bekerjadengan nilai 2,89 yang artinya pegawai belum memiliki daya kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan,

Teori berprestasi menurut Mc, Clelland (Mangkunegara, 2017) yaitu motif seseorang dalam bertingkah laku akan ditentukan oleh tiga macam kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*), sebagai berikut :

1. Motif Berprestasi (*Need for Achievement*) adalah kebutuhan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik, Orang dengan motif berprestasi yang tinggi akan lebih banyak berpikir tentang cara melaksanakan pekerjaan yang lebih



baik, atau hambatan yang mungkin dihadapi, Untuk itu ia akan membuat rencana dengan perhitungan yang matang,

2. Motif Kekuasaan (Need for Power) adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, Orang yang mempunyai motif kekuasaan yang tinggi banyak menggunakan waktunya untuk berfikir tentang cara mempengaruhi orang lain dan sangat memperhatikan kedudukan atau statusnya,

3. Motif Afiliasi (Need for Affiliation) adalah kebutuhan untuk membina dan mempertahankan hubungan persahabatan yang akrab dengan orang lain,

Gambaran kenyataan di lapangan, sudah sesuai dengan hasil penelitian, Berdasarkan pada skor per dimensi variabel motivasi maka dimensi yang memiliki skor terendah adalah dimensi motif berprestasi, Hal ini menggambarkan bahwa dimensi motif berprestasi para pegawai masih belum memadai, Para pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat belum memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, Terutama motivasi berprestasi, para pegawai kurang antusias berlomba meningkatkan prestasi kerjanya dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas, Selain motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi juga sudah baik, Para pegawai tidak mengalami kesulitan berhubungan dengan sesama rekan kerja ataupun atasan, sehingga kekompakan dalam bekerja selalu terjaga.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan responden mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah yaitu : Saya memiliki kecenderungan kuat untuk mengarahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan motivasi kerja saya timbul karena keleluasaan berkreasikan dalam bekerja, artinya pegawai belum memiliki kemampuan dalam mengarahkan orang lain dan belum mempunyai motivasi yang kuat untuk lebih kreatif.

Motivasi pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat sudah berada pada kategori cukup baik, namun demikian variabel motivasi kerja harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah, yaitu dengan cara menumbuhkan jiwa kreatifitas pegawai melalui kegiatan outbond.

**REFERENSI**

- Alexander, K. (2013). *Facilities management: theory and practice*. Routledge.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management*. Kogan Page Publishers.
- Ali, A. Y. S., Ali, A. A., & Adan, A. A. (2013). Working conditions and employees' productivity in manufacturing companies in sub-Saharan African context: Case of Somalia. *Educational Research International*, 2(2), 67-78.
- Lerner, D., Adler, D. A., Rogers, W. H., Lapitsky, L., McLaughlin, T., & Reed, J. (2010). Work performance of employees with depression: the impact of work stressors. *American Journal of Health Promotion*, 24(3), 205-213.
- Mathis R., & Jacson, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wang, Y., Wang, X., Wang, J., Yung, P., & Jun, G. (2013). Engagement of facilities management in design stage through BIM: framework and a case study. *Advances in Civil Engineering*, 2013.