

Pengaruh Motivasi Non Material Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Gianyar

I Wayan Agus Suryawan¹⁾, Tedi Erviantono²⁾, Ni Wayan Supriliyani³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: agusuryawan14@yahoo.com¹, Erviantono2@yahoo.com², prily_baligirl@yahoo.com³

ABSTRACT

Motivations have an important role in improving employees work performance, one of them is by giving non-material motivation. The aim of this study was to determine the effect of non-material motivation to work performance. The method applied in this study was the associative method of quantitative approach with the intention in determining the influence of non-material motivation (X variable) on work performance (Y variable). The primary data in this study were obtained through a sample deployment with total samples of 54 employees at the Community Empowerment Agency in Gianyar regency. The analysis results of research findings showed that non-material motivation variable has positive and significant impacts on the employees' work performances at the Community Empowerment Agency in Gianyar regency with the result of R² was 71.0%, and the remaining 29.0% was influenced by other factors. The results of simple linear regression arithmetic showed that if the non-material motivation is constant, then the work performance will be 4,740. Meanwhile, if the non-material motivation is increased by 1%, automatically, the work performance will increase by 0.524. From the results of significant test was obtained that t count (11.285) is greater than t table (1.673) indicates that the non-material motivation has positive and significant impacts on the employees work performance at the Community Empowerment Agency in Gianyar regency.

Keyword: Non-Material Motivation, Work Performance, Community Empowerment Agency in Gianyar regency

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) atau sering disebut pegawai dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memiliki peran penting sebagai penunjang seluruh aktivitas. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebutkan melaksanakan kebijakan publik yang dibuat Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Setiap SKPD harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ada. Salah satu cara yang dilakukan dalam meningkatkan prestasi pegawai adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja.

Terlansir dalam surat kabar Bali Post mencantumkan berita tentang Satpol PP ciduk pegawai dan siswa bolos. Kamis, 29 Januari 2015 Pasar Umum Gianyar, mini

market dan warnet menjadi sasaran operasi Satpol PP. Hasilnya sebanyak enam orang pegawai bolos ditemukan petugas, beserta tiga orang siswa dengan berpakaian sekolah sedang asik bermain *game online* di warnet. Dapat dikatakan berita diatas salah satu faktor kurangnya motivasi di tempat kerja, seperti kurang nyamannya lingkungan kerja sehingga pegawai tersebut lebih memilih untuk membolos.

Pegawai dalam suatu SKPD dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun, pemberian motivasi akan sulit apabila adanya perbedaan sudut pandang setiap individu. Motivasi lebih mudah diberikan setelah mengetahui dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal disini terkait dengan karakteristik pribadi atau pegawai yang mencakup kebutuhan, keinginan, dan harapan dalam diri pegawai. Untuk faktor eksternal (karakteristik organisasi) sendiri mencakup lingkungan kerja, gaji,

kebijaksanaan perusahaan, penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

Perbaikan pada kesejahteraan dan keprofesionalan pegawai tentu sejalan dengan pemberian motivasi tersebut. Dimana motivasi ini secara tidak langsung akan mendorong semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai, mempertahankan bahkan meningkatkan loyalitas pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan kreativitas pegawai, serta meningkatkan kesejahteraan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan tiga alat yaitu insentif material, non material, serta kombinasi material dan non material (Hasibuan, 2014). Melalui pemberian motivasi non material mencakup adanya perbaikan pada prestasi kerja pegawai. Motivasi non material tersebut seperti pelatihan, lingkungan kerja, penghargaan, dan tanggung jawab pegawai dalam mencapai sebuah prestasi kerja. Oleh karena itu, motivasi non material ini tidak membiasakan pegawai bekerja dengan adanya dorongan yang bersifat material. Pemberian motivasi dengan menggunakan material akan memicu terjadinya tindakan kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) didalam sebuah SKPD.

Setiap SKPD tentu memiliki kebijakan atau strategi khusus dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Termasuk SKPD yang menjadi sasaran didalam observasi penelitian ini, yaitu Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar sebagai SKPD yang mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, membina dan memfasilitasi pelaksanaan program-program pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa.

Bupati Gianyar, Anak Agung Gede Agung Bharata atas kinerjanya melalui DMI (Desa Membangun Indonesia) telah berhasil memberdayakan masyarakat desa melalui Kinerja dari Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar. Dimana Desa Membangun Indonesia (DMI) ini merupakan bentuk motivasi dan optimalisasi penggunaan anggaran desa yang diamanatkan Undang-Undang Nomor

06 Tahun 2014 tentang Desa. Bupati Gianyar merupakan bupati di Indonesia yang terpilih sebagai Pembina Terbaik dalam pemberdayaan masyarakat desa.

Berdasarkan uraian kondisi tersebut diatas, maka penelitian ini secara khusus akan mendeskripsikan apakah motivasi non material dapat menunjang prestasi kerja pegawai, sehingga peneliti tertarik untuk memilih judul proposal skripsi “ **Pengaruh Motivasi Non Material Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Gianyar** ”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan kegiatan aktivitas tertentu yang berasal dari luar bersifat material atau non material agar mampu bekerja hingga mencapai tujuannya. Adapun salah satu teori motivasi yaitu Maslow's *Need Hierarchy Theory*, yang mengatakan hierarki kebutuhan manusia dibagi menjadi lima yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan yang diperlukan dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan melangsungkan pekerjaan seperti makan, minum, udara, bangunan, sarana prasarana dan lainnya.
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan
Kebutuhan akan keselamatan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan yang meliputi jiwa dan harta di tempat kerja.
3. Kebutuhan Sosial
Seperti teman, dicintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerja. Karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang terdiri dari kebutuhan akan peranan diterima dalam lingkungan kerja, dihormati, kemajuan dan ikut serta atau partisipasi.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan atau Prestise
Kebutuhan akan pengakuan, serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat sekitar.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja melalui pengadaan pendidikan dan pelatihan.

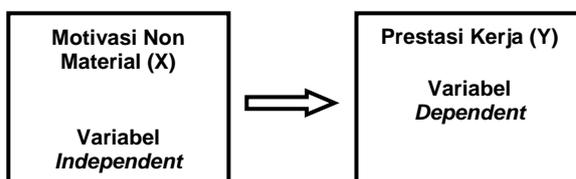
Prestasi Kerja

Menurut Nawawi (2005) prestasi kerja adalah hasil suatu pekerjaan berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material yang dalam melaksanakan tugas berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Sutrisno (2015) menyebutkan dalam penelitian, pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam yaitu :

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Model Analisis



Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Non Material (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y) dengan menggunakan indikator-indikator seperti yang tercantum diatas untuk mengukur kedua variabel tersebut.

Hipotesa

Hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi non material terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar.
- H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi non material terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), metode penelitian dapat diartikan sebagai suatu metode yang digunakan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data yang sesuai dan tepat dalam penelitiannya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, bertujuan memperoleh bukti empiris pengaruh antar dua variabel yaitu motivasi non material (X) dan prestasi kerja (Y). Data yang didapat dari sumber yang ada atau tersedia dan data secara langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar yang berjumlah 54 orang.

Pengumpulan data melalui kuesioner, observasi non partisipan, dan studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini. Kemudian disajikan berupa tabel, narsi, dan presentase.

Teknik Analisis Data

- a. Uji syarat digunakan untuk ketepatan suatu kuesioner dalam melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.
- b. Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas digunakan peneliti untuk mengetahui model regresi yang lolos sehingga tidak terjadi kesamaan varian pada penelitian.
- c. Regresi Linear Sederhana berfungsi untuk mencari pengaruh antara variabel motivasi non material dengan variabel prestasi kerja, dengan menggunakan rumus persamaan regresi linear sederhana seperti dibawah ini:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Prestasi kerja

- b : Regresi b
 X : Motivasi Non Material
 a : Regresi a
- d. Uji Signifikansi
 Uji signifikansi dipakai untuk mencari tahu sejauh mana adanya pengaruh positif atau negatif variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja dengan menggunakan uji t. Ketentuannya yaitu H_1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- e. Koefisien Determinan
 Untuk mencari pengaruh motivasi non material terhadap prestasi kerja. koefisien determinan dihitung dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

r_{xy} = Korelasi Produk Momen antara X dan Y

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Melalui Program SPSS 20 data variabel X dan Y akan diolah, kemudian disajikan pada tabel seperti dibawah ini :

Tabel Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standar Koefisien	t	Signifikan
	B	Std. Kesalahan	Beta		
Konstanta	4.740	2.962		1.600	.116
Motivasi Non Material	.524	.046	.843	11.285	.000
R Square					0,710
F Statistik					127.362
Signifikansi					0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linear sederhana maka persamaan garis linear sederhana yaitu :

$$Y = 4,740 + 0,524 X$$

Persamaan garis linear sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 4,740 menunjukkan secara rata-rata jika tidak ada penambahan pada motivasi non material atau nilainya 0, maka jumlah produktivitas kerja sebesar 4,740. Kemudian apabila motivasi non material mengalami peningkatan sebesar 1% maka prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa

Kabupaten Gianyar meningkat sebesar 0,524.

Hasil dari uji regresi linear sederhana di atas menjelaskan setiap kenaikan pada variabel X akan diikuti oleh kenaikan variabel Y, yang menunjukkan motivasi non material memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Uji Signifikansi

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variable X terhadap variabel Y. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 11,285 > 1,673$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, Maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hasil memperlihatkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi non material terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar.

Koefisien Determinan

Pada tabel uji regres, didapat angka korelasi (R) sejumlah 0,843 maka koefisien determinasi ($R^2 = 0,843^2 = 0,710$) atau 71,0% dimaksudkan bahwa sebesar 71,0% motivasi non material berpengaruh terhadap prestasi kerja, kemudian sisanya 29,0% faktor lain yang mempengaruhi dan tidak dimasukan kedalam penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Secara umum motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang yang bersifat material atau non material untuk mengkerahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya dalam mencapai tujuan. Motivasi non material merupakan alat dari motivasi yang memiliki arti motivasi bersifat tidak material yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani. Misalnya: harapan, pelatihan, lingkungan kerja, penghargaan, tanggung jawab pegawai dan lainnya.

Prestasi kerja pegawai akan meningkatkan apabila dia termotivasi dan yakin bahwa tujuannya telah tercapai. Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan sebesar 71,0% motivasi non material mempengaruhi prestasi kerja, kemudian sisanya sebesar 29,0% dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Perhitungan uji regresi linear sederhana antara motivasi non material dan prestasi kerja mendapatkan hasil korelasi sebesar

0,843. Perhitung uji regresi dikerjakan dengan bantuan program SPSS 20 dan mendapatkan hasil dari β motivasi sebesar 0,524. Hal tersebut menunjukkan apabila variabel X (motivasi non material) mengalami kenaikan 1% maka variabel Y (prestasi kerja) akan naik sebesar 0,524. Kemudian apabila motivasi non material (X) tidak berubah = 0, maka prestasi kerja sejumlah 4,740.

Hal diatas menunjukkan bahwa antara variabel motivasi non material dengan prestasi kerja berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi non material diberikan maka akan semakin baik juga prestasi kerja pegawai.

Hasil dari Uji t yaitu diketahui t_{hitung} dengan nilai 11,285 lebih besar dari t_{tabel} 1,673 atau nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan kedua variabel terkait berpengaruh signifikan, maka H_0 ditolak pada taraf nyata dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti motivasi non material terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar berpengaruh signifikan dan positif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui analisis statistik dari 54 kusioner yang diberikan kepada seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar, maka kesimpulan dapat ditarik bahwa hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,285 > 1,673$), dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi non material dengan prestasi kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar. Dengan tahap pengujian statistik persamaan analisis regresi linear sederhana dari hasil uji koefisien determinan diperoleh sebesar 71,0% motivasi non material mempengaruhi prestasi kerja dan sisanya sebesar 29,0% dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar

diharapkan dapat meningkatkan motivasi non material kepada pegawai dimana pernyataan dari indikator kebutuhan keselamatan dan keamanan dengan pernyataan "perlengkapan kesehatan telah disediakan bagi para pegawai yang membutuhkan" mendapatkan nilai terendah dari pernyataan lainnya pada variabel motivasi non material (X), selain itu peneliti juga melihat kurangnya kotak P3K untuk pertolongan pertama dalam kecelakaan.

- 2) Bagi pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gianyar diperlukan kesadaran agar lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja yaitu dengan datang ke kantor tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan dan tidak berkeliaran tanpa sepengetahuan kepala kantor atau rekan kerja pada saat masih jam bekerja. Hal ini dilihat dari pernyataan variabel prestasi kerja (Y) pada indikator disiplin waktu dan absensi yaitu "jarang absen dan jarang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas" mendapatkan nilai terendah serta peneliti melihat kondisi dilapangan tidak sesuai dengan skor kuesioner.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7 . Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Hasibuan. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-8. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-21. Bandung: Alfabet