
**PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN KEUANGAN
DI KABUPATEN TULANG BAWANG**

Abdul Naser

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Jl. Imam Bonjol No.468 Bandar Lampung 35145
Telp: (0721) 265734 Fax: (0721) 257838

ABSTRACT

The problem in this study is whether motivational factors can enhance employee morale in the financial district Tulang Bawang. Purpose of the study to determine the magnitude of the effect of motivation on employee morale in the financial district Tulang Bawang. Data collection techniques used were literature study (library research) and field research (field research) that include interview, observation, documentation, and questionnaires. Used in analyzing the problems of qualitative analysis and quantitative analysis to support the. Performance of quantitative analysis using a formula writer product moment correlation coefficient and KP (determinant coefficient). The analysis shows that the influence of motivation morale of employees in the financial district Tulang Bawang.

Keywords : *Motivation to Improve Morale*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pekerjaan ditentukan oleh pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, oleh sebab itu pimpinan berusaha agar bawahan dapat berprestasi. Pada umumnya pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi didasarkan atas motivasi atau keinginan untuk bekerja, karena bekerja merupakan salah satu ungkapan hidup manusia, selain itu kegiatan bekerja akan memperoleh hasil, untuk memenuhi kebutuhan hidup. Seorang ahli mengatakan bahwa “Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat tertentu, bila kebutuhan untuk mencapai tujuan yang sangat dirasakan” (Winhel, 27:2001).

Dengan demikian penting sekali setiap organisasi untuk memberikan motivasi kepada para pegawainya, karena dengan motivasi yang cepat tentunya akan menguntungkan organisasi, kurangnya perhatian organisasi dalam memberikan motivasi justru akan merugikan organisasi tersebut.

Definisi manajemen personalia menurut seorang ahli adalah : seni adalah ilmu perencanaan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja. (M. Manullang, 1995:5). Manajemen personalia merupakan pendayagunaan, pembinaan,

pengaturan, pengurusan, pengembangan, unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan organisasi yang bersangkutan.

Efektif tidaknya penggunaan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen personalia, karena manajemen personalia mempunyai tanggung jawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya sehingga manajemen personalia mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap efektifitas tenaga kerja. Bagi seorang manajer personalia diperlukan suatu keahlian dalam mengarahkan keinginan pegawai yang menjadi bawahannya dan juga sekaligus tanggung jawabnya.

Memperhatikan kinerja pegawai sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi. Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila ia telah merasa cocok atau sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahliannya. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawainya organisasi melakukan berbagai kebijaksanaan antara lain dengan memberikan motivasi pada

pegawainya, baik yang bersifat positif seperti pemberian gaji atau upah yang sesuai, menyediakan fasilitas, tempat tinggal, waktu cuti dan lain-lain, ataupun yang bersifat negatif seperti sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan, penurunan jabatan dan sebagainya.

Masalahnya adanya kesenjangan atau gap antara apa yang seharusnya terjadi dan apa yang ada dalam kenyataan antara yang diberlakukan dengan apa yang tersedia. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan bagian keuangan Kabupaten Tulang Bawang. Tujuan Penelitian Untuk mengetahui besarnya pengaruhnya motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada bagian keuangan di Kabupaten Tulang Bawang. Kegunaan Penelitian Untuk membandingkan teori-teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dilapangan, khususnya yang menyangkut motivasi dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan informasi tentang data-data yang diteliti.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan analisis deskriptif yang bertujuan menggambarkan fenomena yang ada melalui teori - teori dan sebagainya. Adapun dalam pengumpulan datanya

yang sesuai dengan penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada bagian keuangan di kabupaten Tulang Bawang dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk mempengaruhi bawahan dengan jalan memberikan sesuatu yang diinginkan oleh bawahan agar bawahan dapat berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan serta yang lebih penting lagi agar pegawai bersemangat dalam bekerja.

Karena keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal itu sudah menjadi kewajiban bagi setiap pimpinan agar mendorong setiap bawahannya untuk bersemangat dalam bekerja.

Semangat kerja merupakan sikap dan tingkah laku manusia dalam organisasi yang berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga pegawai dalam menjalankan pekerjaan lebih sesuai,

efisien dan dapat mencapai hasil yang maksimal, untuk mendapatkan produktifitas yang lebih baik, pimpinan organisasi perlu menimbulkan semangat kerja dari pegawainya, maka pimpinan telah melaksanakan motivasi kepada pegawainya. Sebagai uraian keberhasilan dari motivasi yang diberikan pimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada bagian keuangan Kabupaten Tulang Bawang adalah sebagai berikut:

• **Kedisiplinan Kerja Pegawai**

Dari kedisiplinan Kerja Pegawai sudah menunjukkan nilai yang baik, dimana telah mentaati ketentuan-ketentuan jam kerja, mentaati perintah-perintah pimpinan serta mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari tingkat kegairahan dilihat dari kekompakan, keutuhan dan kesatuan didalam paelaksanaan tugas serta selalu menciptakan, memelihara susana kerja yang baik dan memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya menurut bidang tugasnya masing-masing.

Dari tingkat kerajinan pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai dalam setiap bulannya menunjukkan nilai yang baik dimana setiap bulannya mencapai 90 %-100 % keharusan tingkat kehadiran 85 % yang telah ditentukan kecuali karena alasan sakit atau kepentingan yang berkaitan dengan kedinasan.

Dari tingkat prestasi kerja pegawai juga telah menunjukkan nilai yang baik, tingkat prestasi kerja pegawai ini terutama dilihat dari segi kenaikan status pegawai baik sebagai individu maupun sebagai kelompok tidak ada yang tertunda. Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa setelah adanya pemberian motivasi dengan baik oleh pimpinan, semangat kerja pegawai semakin baik.

Analisis Kuantitatif

Untuk menganalisis antara peranan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Kabupaten Tulang Bawang, maka penulis menggunakan alat statistik Korelasi *Product Moment*.

Hasil kuesioner menunjukkan data tentang peranan motivasi dengan semangat kerja pegawai pada bagian Keuangan Kabupaten Tulang Bawang, yang diperoleh dari 56 responden. Sehingga dari tabel tersebut diketahui dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 56 \\ \sum X^2 &= 32.286 \\ \sum X &= 1310 \\ \sum Y^2 &= 29.309 \\ \sum Y &= 1247 \\ \sum X.Y &= 30.473 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui kuat dan tidaknya hubungan antara variabel X (motivasi) dan variabel Y (Semangat kerja), maka hasil hitung koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\ r_{xy} &= \frac{56.(30.473) - (1.310).(1.247)}{\sqrt{56.32.286 - (1.310)^2 \cdot 52.29.309 - (1.247)^2}} \\ r_{xy} &= \frac{1.706.488 - 1.633.570}{\sqrt{1.808.016 - 1.716.100} \cdot (91.641.304 - 1.555.009)} \\ r_{xy} &= \frac{72.918}{\sqrt{7.931.220}} \\ r_{xy} &= \frac{72.918}{8.906.116.561} \\ r_{xy} &= 0,819 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai $r = 0,819$ dengan demikian berarti antara variabel bebas (X) yaitu motivasi dengan variabel terikat (Y) yaitu semangat kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan positif, yang berarti motivasi naik dan semangat kerja juga akan naik.

Kadar Prosentase

Setelah nilai r diketahui yaitu 0,819, maka untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X) dengan semangat kerja (Y) Pegawai Bagian Keuangan Kabupaten Tulang Bawang, akan digunakan rumus prosentase, yaitu :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100 \% \\ KP &= 0,819^2 \times 100 \% \\ KP &= 0,670761 \times 100 \% \\ KP &= 67,0761 \% \end{aligned}$$

Dari perhitungan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Kabupaten Tulang Bawang yaitu sebesar 67,0761 % sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang telah penulis kemukakan, maka berikut ini akan penulis sajikan uji hipotesis rumus *t test* sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,819 \sqrt{56-2}}{\sqrt{1-0,819^2}}$$

$$t = \frac{0,819 \sqrt{54}}{\sqrt{1-0,671}}$$

$$t = \frac{0,819 \times 7,35}{\sqrt{0,329}}$$

$$t = \frac{4,873}{\sqrt{0,573}}$$

$$t = 8,50$$

Hasil *t* hitung memperoleh nilai sebesar = 8,50. apabila dibandingkan dengan nilai *t*

tabel pada taraf signifikan 5 % dan dengan derajat kebebasan $n - 2$ yakni sebesar 2,048, maka hasil *t* hitung lebih besar dari nilai pada *t* tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Atas dasar hasil analisis kuantitatif tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis “Ada Hubungan Positif dan Signifikan Antara Motivasi yang Diberikan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Kabupaten Tulang Bawang”, dapat diterima.

SIMPULAN

Bertitik tolak dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka penulis dapat menyimpulkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu : Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan telah berjalan dengan baik dilihat dari semangat kerja pegawai yang semakin meningkat.

1. Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Kabupaten Tulang Bawang. 28 responden (50 %) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan sangat cocok atau sangat sesuai, 17 responden (30,36 %) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kurang cocok atau kurang sesuai, dan 11

responden (19,64 %) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan tidak cocok atau tidak sesuai. Sedangkan yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai diperoleh hasil :

Sebanyak 27 responden (48,21 %) menyatakan bahwa semangat kerja pegawai sangat baik, 17 responden (30,36 %) menyatakan bahwa semangat kerja pegawai kurang baik dan 12 responden (21,43 %) menyatakan bahwa semangat kerja pegawai tidak baik.

2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi yang diberikan dengan semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Kabupaten Tulang Bawang Dimana r_{hitung} yang diperoleh 0,819 dan apabila dikonsultasikan dengan interpretasi nilai r terletak antara 0,71 – 1,00. setelah diketahui hasil $r = 0,819$ dan apabila di konsultasikan dengan nilai r_{tabel} untuk $n = 56$, baik pada signifikansi 5 % = 0,245 maupun pada taraf signifikansi 1 % = 0,345, ternyata r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,819 > 0,245$ dan $0,819 > 0,345$.
3. Bahwa sumbangan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Kabupaten Tulang Bawang yaitu sebesar 67,0761 % hasil perhitungan dengan rumus Koefisien

Penentu (KP) sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain dari luar motivasi.

Adapun saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan lebih meningkatkan lagi motivasi kepada pegawai dalam menunjang semangat kerja, atau paling tidak semangat kerja yang telah dilaksanakan perlu dipertahankan.
2. Agar pimpinan dapat memberikan sanjungan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawainya sehingga pegawai tersebut lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Hendaknya pelaksanaan motivasi juga memperhatikan latar belakang pendidikan, keahlian dan masa kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anto, “ *Pengantar Metode Statistik* ” Jilid II LP3ES Jakarta.
- Drs. Melayu S.P. Hasibuan, 1990 “ *Manajemen Personalia* ” Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 1995 “ *Manajemen Personalia* ” Penerbit Galia Indonesia Jakarta
- Etzioni Atmital, 1983, “ *Organisasi-organisasi Modern* ” Terjemahan Suryatim, Universitas Indonesia Jakarta.

- Hadi, Sutrisno, 1982, “ *Metodologi Research* ” Yayasan Fakultas Pshikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta
- Hadyrahman R, dan Fuad Hasan, 1998 “ *Manajemen Personalia* ” Penerbit BPFE Yogyakarta
- M. Manulang, 1995, “ *Manajemen Personalia* ” Penerbit Galia Indonesia
- Ninardi, 1993 “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” Penerbit Rineka Jakarta
- Nitisemito S. Alex, 2002 “ *Manajemen Personalia* ” Penerbit Galia Indonesia Jakarta
- SP. Siagian, 1993 “ *Pengembangan Organisasi* ” Penerbit Sinar Baru Bandung.
- W.JS. Poerwadarminta, 1984 “ *Kamus Umum Bahasa Indonesia* ”
- Winhel, 2001. “ *Kesimpulan dan Motivasi* ” Penerbit Galian Indonesia Jakarta