

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUKU DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTAMADYA JAKARTA TIMUR

Eros Rosmiati dan Maya Sova

Universitas Respati Indonesia
E-mail: hakim0325@gmail.com

Abstrak: Usaha Kecil dan Menengah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kotamadya di bidang perkoperasian, usaha kecil dan menengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi sebagai faktor penguat (*hygiene*) dan sebagai faktor pemuas (*motivator*) terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. Metodologi yang digunakan adalah teknik *analysis of variance* untuk analisis data yang membuktikan faktor motivasi pegawai sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, dan teknik analisis regresi linier sederhana dengan pengujian test untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di lingkungan Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur yang berjumlah 31 orang, dan keseluruhannya menjadi sampel. Teknik pengumpulan data, yang bersifat data sekunder dikumpulkan dari data yang ada di Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur, data primer digunakan kuesioner. Berdasarkan pengolahan data dengan Program for Windows R.60, 2001 hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur.

Kata kunci: koperasi, faktor motivasi, kinerja.

Abstract: Small and Medium Enterprises are implementing elements of the City Government in the field of cooperatives, small and medium enterprises. The purpose of this study was to determine the influence of motivational factors as reinforcing factors (*hygiene*) and as a satiation factor (*motivator*) to employee performance Dept. of Cooperatives, Small and Medium East Jakarta Municipality. The methodology used is the technique of analysis of variance for the data that proves analisis employee motivation factors as independent variables and employee performance as the dependent variable, and followed by a simple linear regression analysis techniques to test a test to determine whether there is a positive and significant effect. The population is the entire staff of the Dept. of Cooperatives, Small and Medium East Jakarta Municipality totaling 31 people, as the whole sample. Data collection techniques, which are secondary data collected from existing data in the Dept. of Cooperatives, Small and Medium Enterprises in East Jakarta municipality, while the primary data used questionnaires to the respondents. Based on the data processing program for Windows R.60, 2001, the result shows that there is a positive and significant influence of motivational factors on the performance of the staff of the Dept. of Cooperatives, Small and Medium East Jakarta Municipality.

Key words: cooperative, motivation, performance.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah tentang pentingnya motivasi terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan Pasal 33 Undang-undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa perekonomian di Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan kekeluargaan. Dengan bentuk yang sesuai ialah koperasi. Berdasarkan Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 20 Tahun 2002. Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kotamadya di bidang perkoperasian, usaha kecil dan menengah. Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur dituntut untuk

meningkatkan profesionalisme pegawainya agar memberikan pelayanan lebih baik kepada masyarakat Jakarta Timur sesuai dengan tugas pokok maupun kewenangan yang diberikan kepada setiap pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor motivasi sebagai faktor penguat (*hygiene*) dan sebagai faktor pemuas (*motivator*) terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur, serta kemampuan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi sebagai faktor penguat (*hygiene*) dan sebagai faktor pemuas (*motivator*) terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. Manfaat penelitian ini adalah:

(1) diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pembuat kebijakan, dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur, (2) merupakan masukan atau bahan perbandingan bagi penelitian lain yang sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.

Lokasi dari obyek penelitian adalah di Kantor Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Kantor Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur menjadi sampel sebanyak 31 responden dengan metode kombinasi *purposive* dan *quota technique sampling method*. Penelitian ini sejak persiapan sampai dengan pengumpulan data dilaksanakan selama 3 bulan dari Januari – Maret 2003.

Data primer dikumpulkan secara langsung pada obyek penelitian, sedangkan data sekunder yang diperoleh melalui kajian kepustakaan. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner (angket). Pertanyaan dibuat dalam bentuk pilihan ganda, yang berisi empat jawaban. Nilai jawaban memakai sistem Skala Likert yang dimodifikasi, jawaban a diberi skor 4; b diberi skor 3; c diberi skor 2; dan jawaban d diberi skor 1.

Dalam usaha menganalisis dan membahas permasalahan, penulis menggunakan suatu teknik dan alat analisis baik kualitatif maupun kuantitatif. Dalam analisis kualitatif atau *descriptive analysis* dengan ditunjang oleh teori yang relevan dengan studi ini.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan analisis korelasi. Rumus perhitungan r (Sanapiah Faisal, 1995: 236) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi r

X = skor dalam distribusi variabel X

Y = skor dalam distribusi variabel Y

n = banyaknya pasangan skor X dan skor Y

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linear sederhana yaitu analisis pengaruh faktor motivasi (hygiene dan motivator) terhadap kinerja individu pegawai, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja individu

a = parameter konstanta

b = koefisien untuk variabel motivasi

X = variabel motivasi

e = error

Dengan model regresi diperoleh parameter dengan koefisien regresi variabel X terhadap kinerja pegawai (Y), yang selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik dengan taraf nyata (signifkansi) sebesar 5%.

Selanjutnya pengujian koefisien korelasi dengan uji t. Rumus thitung untuk koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel independent dan variabele dependen

X = variable independent

Y = variebel dependent

n = banyaknya responden

PEMBAHASAN

Pengaruh Kinerja

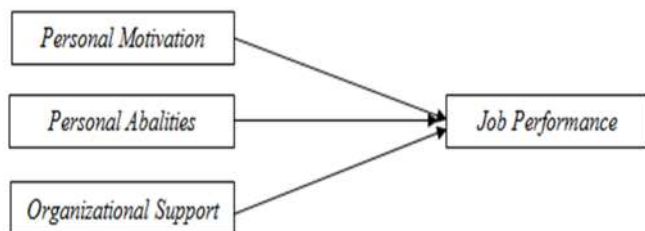
Mangkunegara (2005:13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi, dimana motivasi terbentuk dari sikap

(*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

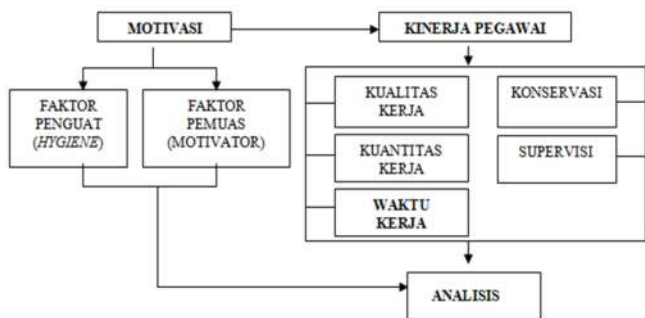
Mosley (2005:195) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Penelitian hanya mengambil variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja individu.

Kerangka penelitian dan konsep hubungan antar variable, disusun seperti gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Analisis Variabel
Sumber: Modifikasi Teori Dua Faktor Frederick Irving Herzberg (1985)

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah variabel motivasi, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Motivasi

Robbins dan Judge (2008:222) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara itu, menurut Amirullah dan Rindiyah (2002:146) motivasi dikatakan sebagai kekuatan untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Berdasarkan Herzberg (1985) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi:

1. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan, yaitu faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu “tidak adanya ketidak pastian“. Faktor ini mencakup gaji/upah, jaminan kerja, kondisi kerja dan status. Dengan kata lain yang menyentuh manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaannya, karena itu menyangkut lingkungan kerjanya.

2. Faktor motivator, yaitu faktor yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja atau kepuasan kerja, seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan. Dengan kata lain faktor yang menyentuh manusia melalui rasa senang dan tidak senang bekerja, dan dapat meningkatkan dan menurunkan produktivitas kerja.

Faktor *hygiene* tidak meningkatkan produktivitas atau peningkatan hasil kerja, melainkan menjadi faktor pemelihara, karena mempertahankan tingkat kepuasan kerja. Bilamana faktor hygiene turun akan mengakibatkan menurunnya produktivitas. Motivator menyentuh rasa kecintaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Faktor ini menyentuh rasa puas, keberhasilan, kecintaan profesi, pengakuan, memperoleh pengalaman dari pekerjaan yang memberi tantangan dan tanggung jawab.

Kinerja

- Menurut Soelaiman (2007:279 - 283) bahwa: (1) kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya, (2) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.
- Stephen P. Robbins (2001:372) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian dari kemampuan, kepemimpinan dan kesempatan untuk berpartisipasi, yaitu: $Kinerja = f(Kemampuan \times Kepemimpinan \times kesempatan \text{ untuk berprestasi})$.
- Menurut Collquitt (2009:37) , kinerja merupakan nilai dari sekumpulan tingkah laku pekerja yang bisa berdampak positif atau negatif terhadap keberhasilan atau pencapaian

dari tujuan suatu organisasi.

4. Menurut James A. F. Stoner (2003:165) kinerja adalah fungsi dari kepemimpinan, kemampuan dan pemahaman peran seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Colquitt (2009:38) mengatakan secara umum kinerja dapat digolongkan dalam tiga kategori, yaitu: kinerja tugas, perilaku kewargaan, dan perilaku kontra produktif. Berdasarkan uraian di atas, kinerja memiliki tiga dimensi: kinerja tugas (*Task Performance*), perilaku kewargaan (*Citizenship Behavior*), dan perilaku kontra-produktif (*Counter Productive Behavior*).

Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang *level of performance* nya tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standard, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* nya rendah.

Konsep Operasional

Konsepsi masing-masing variabel yang digunakan, yaitu:

1. Kinerja Individu Pegawai; adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan oleh skor total skala Likert (Emory dan Cooper R., 1991:p.220). Variabel ini merupakan variabel terikat, dan merupakan data interval.

2. Faktor Motivasi; menurut Werther, William B. dan Davis, Keith (1989), faktor motivasi terdiri dari pengaruh langsung (program pendidikan, program pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier dan kompensasi), serta pengaruh tidak langsung (program kesehatan, program asuransi dan dana pensiun). Menurut Herzberg (1959).

Faktor motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

a. **Faktor Penguat atau Iklim Baik (*Hygiene*)** yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu “tidak adanya ketidak puasan“ yang mencakup: upah/gaji, jaminan pekerjaan (program asuransi), kondisi kerja, status. Faktor ini menyentuh

manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaannya, karena itu menyangkut lingkungan kerja. Teknik pengukuran tinggi-rendahnya faktor hygiene dengan skala Likert, dan merupakan data interval.

b. **Faktor Pemuas (*Motivator*)** yang merupakan rangkaian kondisi intrinsik atau isi pekerjaan (*job content*), dan dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Faktor ini mencakup: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*). Teknik pengukuran tinggi rendahnya faktor pemuas dengan skala Likert, dan merupakan data interval.

Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan

Seluruh 31 orang respondent telah memberikan jawaban atas kuesioner yang telah diberikan berjumlah 31 orang pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. Hal ini sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan pada penelitian ini.

1. Diskripsi Faktor Motivasi

a. Motivasi Sebagai Faktor *Hygiene*

Sebagai indikator untuk pengukuran variable motivasi sebagai faktor *hygiene* digunakan parameter seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1985), yaitu lingkungan kerja, kebijaksanaan dan administrasi, pekerjaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antar pegawai, uang, status dan keamanan.

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden, diperoleh hasil:

1. Lingkungan di tempat kerja dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan: sangat setuju 9 orang (29,03%), setuju 21 orang (67,74%), kurang setuju 1 orang (3,23%), dan tidak setuju tidak ada.
2. Lingkungan kerja yang menyenangkan yang dapat membuat semangat dalam melaksanakan pekerjaan: sangat setuju 18 orang (58,06 %), setuju 13 orang (41,94%), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

3. Kebijakan kantor dibidang kepegawaian yang sesuai dengan keinginan pegawai: sangat setuju 11 orang (35,48 %), setuju 18 orang (58,06 %), kurang setuju 2 orang (6,45 %), dan tidak setuju tidak ada.
4. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan instruksi pimpinan: sangat setuju 25 orang (80,65 %), setuju 6 orang (19,35 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
5. Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan rencana tanpa diawasi oleh pimpinan: sangat setuju 22 orang (70,97 %), setuju 9 orang (29,03 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
6. Karyawan tetap bekerja keras dan giat walaupun tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinan: sangat setuju 16 orang (51,61 %), setuju 15 orang (48,39%), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
7. Kondisi suhu udara di tempat kerja mampu mendukung motivasi dan semangat kerja: sangat setuju 7 orang (22,58%), setuju 24 orang (77,42%), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
8. Penerangan pengaturan warna di tempat kerja mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja: sangat setuju 10 orang (32,26%), setuju 19 orang (61,29%), kurang setuju 2 orang (6,45%), dan tidak setuju tidak ada.
9. Hubungan dan komunikasi antar sesama karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting: sangat setuju 31 orang (100%), setuju, kurang setuju, dan tidak setuju tidak ada.
10. Hubungan dengan karyawan lain dan pimpinan: sangat setuju 25 orang (80,65%), setuju 6 orang (19,35%), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
11. Gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga: sangat setuju 7 orang (22,58%), setuju 9 orang (29,03%), kurang setuju 15 orang (48,40%) dan tidak setuju tidak ada.
12. Posisi dan pekerjaan sekarang yang membuat karyawan merasa lebih dihargai baik di lingkungan keluarga maupun kantor: sangat setuju 7 orang (22,58 %), setuju 24 orang (77,42 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
13. Jaminan hari tua (pensiun) dan program TASPEN yang dilaksanakan mampu menciptakan rasa aman dan tenang dalam bahaya: sangat setuju 27 orang (87,10 %),

setuju 4 orang (12,90 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

b. Motivasi Sebagai Faktor Motivator

Indikator untuk pengukuran variabel motivasi sebagai faktor motivator, seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1985), yakni menyangkut pekerjaan itu sendiri, keberhasilan, prestasi kerja, pengakuan, tantangan pekerjaan, peningkatan tanggung jawab serta pertumbuhan dan pengembangan.

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden, diperoleh hasil:

1. Prinsip bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan harus memiliki kualitas yang baik: sangat setuju 31 orang (100 %), setuju, kurang setuju, dan tidak setuju tidak ada.
2. Pekerjaan yang dilaksanakan dapat diselesaikan tepat pada waktunya: sangat setuju 25 orang (80,65 %), setuju 6 orang (19,35 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
3. Kebijakan kantor dibidang kepegawaian yang telah sesuai dengan keinginan pegawai: sangat setuju 12 orang (38,71%), setuju 19 orang (61,29 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
4. Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi: sangat setuju 26 orang (83,87 %), setuju 5 orang (16,13 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
5. Mendapat pujian dan penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik: sangat setuju 11 orang (35,48 %), setuju 20 orang (64,52 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
6. Prestasi kerja yang dicapai selama ini wajar bila mendapatkan promosi jabatan: sangat setuju 24 orang (77,42 %), setuju 7 orang (22,58%), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
7. Pekerjaan/bidang yang menjadi tanggung jawabnya sekarang ini merupakan pekerjaan/bidang yang memang diinginkan/dicita-citakan: sangat setuju 9 orang (29,03 %), setuju 22 orang (70,97 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.
8. Pekerjaan sekarang ini masih menantang untuk dapat diselesaikan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan: sangat setuju 23 orang (74,19 %), setuju

sebanyak 8 orang (25,81 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

9. Bagian/posisi sekarang ini lebih menuntut tanggung jawab yang besar dibandingkan sebelumnya: sangat setuju 27 orang (87,10 %), setuju 4 orang (12,90 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

10. Pelatihan yang diikuti sesuai dengan pekerjaan sekarang ini: sangat setuju 6 orang (19,35 %), setuju 23 orang (74,19 %), kurang setuju 2 orang (6,45 %) dan tidak setuju tidak ada.

11. Dukungan kantor terhadap pengembangan pegawai: sangat setuju 17 orang (54,84%), setuju 14 orang (45,16 %), kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

2. Deskripsi Faktor Kinerja Individu Pegawai

Sebagai indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan pegawai ini digunakan parameter-parameter seperti yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2005) yakni kualitas dan kuantitas pekerjaan, absensi konservasi dan supervisi.

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden, diperoleh hasil:

- a. Pada umumnya atasan memberikan pernyataan sangat setuju kepada responden yang menjadi obyek pada penelitian ini sebanyak 23 orang (74,19%) atas pernyataan bahwa waktu yang diperlukan oleh pegawai yang dinilai dalam melaksanakan suatu pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan pegawai lain, sedangkan yang diberikan pernyataan setuju sebanyak 8 orang (25,81 %).
- b. Bawahan mampu memperbaiki kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari yang dinilai 26 orang (83,87 %) diberi rekomendasi sangat setuju dan 4 orang (16,13 %) diberi rekomendasi setuju.
- c. Bawahan mampu memperkecil kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari yang dinilai 22 orang (70,97 %) diberi rekomendasi sangat setuju dan 9 orang (29,03 %) diberi rekomendasi setuju.
- d. Pernyataan bahwa bawahan telah bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya, responden yang diberi jawaban sangat setuju oleh atasan langsung sebanyak 23 orang (74,19 %), untuk jawaban setuju diberikan kepada 8 orang (25,81%).

e. Pernyataan bahwa bawahan dapat atau mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan bawahan anda yang lain, dari yang dinilai oleh atasan langsungnya sebanyak 16 orang (51,61 %) diberikan rekomendasi sangat setuju dan 15 orang (48,39 %) diberikan rekomendasi setuju.

f. Para atasan yang diberikan wewenang menilai bawahannya pada studi ini, menyatakan sangat setuju kepada 15 orang (48,39 %) pegawai bahwa mereka selalu tepat waktu dalam bekerja (dating ke kantor) dan sebanyak 16 orang (51,61%) dinyatakan setuju oleh atasannya.

g. Menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 14 orang (45,16 %) bawahannya tersebut lebih tepat waktu dalam beristirahat dan mulai bekerja kembali, setuju kepada 17 orang pegawai (54,84 %).

h. Para atasan yang diberi wewenang menilai bawahannya pada studi ini, menyatakan sangat setuju kepada 20 orang pegawai (64,52 %) bahwa mereka selalu tepat waktu dalam jam pulang kantor, sedangkan sebanyak 11 orang pegawai (35,48 %) dinyatakan oleh atasannya setuju.

i. Menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 22 orang (70,97 %) bawahannya tersebut mampu memimpin rekan-rekan sekerjanya dalam melakukan pekerjaan dan setuju kepada 9 orang pegawai (29,03 %).

j. Untuk karyawan yang dinilai mampu berkomunikasi keberbagai tingkatan baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan, menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 23 orang pegawai (74,19 %) yang mampu untuk melakukan seperti pernyataan tersebut dan 8 orang pegawai (25,81 %) yang diberi rekomendasi setuju.

k. Menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 24 orang pegawai (77,42 %) bawahannya tersebut akan mampu bekerja sama secara baik dengan sesama pegawai yang lain dalam melakukan pekerjaannya dan setuju kepada 7 orang pegawai (22,58 %) bahwa mereka mampu bekerja sama secara baik dengan sesama pegawai yang lain dalam melakukan pekerjaan.

l. Pernyataan yang menyatakan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang besar terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya,

pernyataan sangat setuju diberikan oleh atasan kepada 25 orang pegawai (80,65 %) yang dinyatakan setuju 6 orang (19,35 %) memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya. m. Pegawai yang dinyatakan sangat setuju oleh atasannya selalu memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam bekerja adalah sebanyak 16 orang (51,61 %) dan karyawan yang diberi rekomendasi setuju sebanyak 15 orang (48,39 %).

n. Dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, bawahan dapat mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, umumnya jawaban atasan langsung dari para pegawai yang dijadikan obyek penelitian adalah sangat setuju yakni 13 orang (41,94%), untuk jawaban setuju sebanyak 18 orang (58,06%).

o. Menurut penilaian atasan mereka sangat setuju kepada 22 orang pegawai (70,97 %) bahwa bawahannya selalu bekerja keras walaupun tanpa adanya pengawasan dari pimpinan, dan setuju kepada 9 orang pegawai (29,03 %).

Analisis Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Korelasi dan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan seperti tabel 1 di bawah ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Analisis Faktor Motivasi dengan Faktor Peningkatan Kinerja pada Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur

Variabel	Koefisien Regresi	T
Motivasi	0,21690	2,391
Constant	73,23629	
Dependent Variabel: Peningkatan Kinerja		
R ²	: 0,16469	t tabel: 1,6829
R (korelasi)	: 0,40582	

Sumber: Data Survei diolah dengan Program SPSS for Windows R.60, 2001

Dengan r (korelasi) sebesar 0,40582 atau sebesar 40,58 % menurut teori (Walpole, 1995) termasuk kategori sedang. Jadi faktor motivasi dapat dijadikan indikator terhadap perubahan kinerja pada Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. Selanjutnya dilakukan pengujian regresi besaran kontribusi faktor motivasi terhadap perubahan kinerja pada

lingkungan Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur.

Hal ini sesuai penelitian Siahaan, 2011, faktor motivasi kerja memberikan pengaruh langsung positif, karena mampu menggerakkan pegawai administrasi dengan arah tingkah laku maupun tanggung jawab kerja, selalu berupaya menghasilkan kerja yang baik, tekun melakukan pekerjaan, dan berusaha mengembangkan diri.

a. Analisis Regresi

Analisis ini menggunakan analisis regresi sederhana (*simple regression*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa koefisien regresi sebesar 0,16469, sedangkan untuk menguji tingkat signifikan digunakan uji t dan diperoleh hasil t hitung sebesar 2,391 dan t tabel sebesar 1,6829.

b. Pengujian Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, peneliti mencoba menampilkan melalui persamaan garis, yaitu:

$$Y = 73,23629 + 0,21690 X$$

Dari persamaan garis tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya konstanta adalah 73,23629, hal tersebut memberikan makna bahwa bila upaya motivasi tidak dilakukan pada lingkungan Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur, maka kinerja sudah ada sebesar 73,23629 satuan. Sedangkan bila dilakukan upaya pemberian motivasi satu satuan akan memberikan kontribusi peningkatan kinerja sebesar 0,21690 satuan pada lingkungan Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan hasil analisis regresi multi sederhana terhadap kinerja pegawai di lingkungan Suku Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi sebagai faktor penguat dan motivasi sebagai faktor pemuas terhadap kinerja pegawai di lingkungan Suku Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur.

Saran-saran

1. Faktor motivasi oleh pimpinan Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur, harus dilakukan mengarah kepada faktor pemuas (motivator), yang diarahkan untuk meningkatkan tugas pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat koperasi di Kotamadya Jakarta Timur agar prestasinya diakui dan lebih berkembang kariernya sebagai pegawai.
2. Untuk memperoleh wawasan yang lebih luas dan memberikan tambahan pengalaman, perlu diprogramkan studi banding ke wilayah lain dengan prestasi koperasinya lebih baik, sehingga dapat memberikan tambahan motivasi kepada pegawai tersebut untuk dapat melakukan tugasnya lebih baik dalam memberikan pelayanan paripurna khususnya masyarakat koperasi di wilayah Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Hanafi, Rindyah. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2002.
- Colquitt Jason A, LePine Jeffery A and Wesson Michael J. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, International Edition*. McGraw-Hill, New York, 2009.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks, Jakarta, 2005
- Emory, R., Cooper. *Business Research Method*, 4th Edition, Richard D. Irwin, Inc. USA. 1991.
- Hezberg, F., *Motivation: One More Time, How Do You Motivate Employees ?*. A. Harvard Business Review Paperback, Boston, 1985.
- Keputusan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 20 Tahun 2002 tentang: Organisasi dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta, 2003.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung, 2005.
- Mosley C. Donald. *Supervisory Management*. Thomson Corporation, South-Western, 2005.
- Republik Indonesia. *Undang-undang Nomor 34 Tahun 1999 tentang: Pemerintah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Negara Republik Indonesia*.
- Robbins Stepphen P. *Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Inc, New Yersey, 2001.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Salemba Empat, Jakarta 2008.
- Sanapiah Faisal. *Format-format Penelitian Sosial: Dasar-dasar dan Apikasi*. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 1995.
- Schermerhorn Jr. John R., Hunt James G.,and Osborn Richard N. *Organizational Behavior*, John Wiley & Sons, Inc, USA, 2003.
- Siahaan, B.Z. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 2, No. 1, Jakarta, 2011.
- Walpole, R.E. *Pengantar Stastitika*. Edisi ke 3. Gramedia, Jakarta. 1995.