

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUBANG

Oleh

Endang Irawan Supriyadi

Dosen Universitas Muhammadiyah Bandung
email: endangirawan.ei@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 Subang, masalah yang dihadapi adalah kinerja karyawan yang rendah. Untuk memperkuat masalah yang terjadi, berdasarkan pendapat penulis terkait motivasi kerja tidak berkembang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, secara simultan terungkap bahwa variabel motivasi kerja karyawan terbukti besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Subang sebesar 85,8%. Kesimpulan nya adalah kontribusi variabel kemampuan kerja Kementerian Agama Kabupaten Subang terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang (Y) adalah 85,8% sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh factor-faktor lain.

Kata Kunci: motivasi, kinerja

ABSTRACT. Work motivation in an organization has a very important role in influencing employee performance. The study conducted in Subang at the Ministry of Religion office, the problem facing in the office was employees' low performance. To strengthen the problem occurs, based on the writer's opinion related to the work motivation was not developed well in the Office of the Ministry of Religion, Subang. This study using an explanatory survey as a method. Based on the results of writing and simultaneous discussion, it was revealed that the work motivation variables of empirical employees had a big influence on the performance of the Ministry of Religion employees in Subang Regency by 85.8%. The conclusion about the contribution of the work ability variable of the Ministry of Religion of Subang Regency to the performance of the employees of the Office of the Ministry of Religion of Subang Regency (Y) was 85.8% while the remaining 14.2% was influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam menjalankan roda organisasi. Organisasi harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sehingga memunculkan sumber daya yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Manusia menjadi motor utama dalam mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga selaknyanya mereka mendapat perhatian khusus apalagi jika berbicara tentang birokrasi pemerintahan yang memiliki tujuan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Adanya paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan, sejalan dengan bergulirnya roda reformasi dan demokrasi serta mulai diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Pemerintah Pusat dan Daerah, menjadi tonggak pelaksanaan Otonomi Daerah serta dengan Undang-undang terbaru tentang pemerintahan daerah yaitu Undang-undang nomor 32 tahun 2004, maka aparatur pemerintah yang merupakan kelompok pelaksana kegiatan pemerintahan dalam rangka program-program, dituntut untuk lebih tanggap,

professional dibidangnya, inovatif dan mempunyai kemampuan untuk dapat mengimplementasikan keinginan yang dimaksud menjadi kenyataan. Tugas berat ini harus dipikul oleh aparatur pemerintah karena memang sudah menjadi tugas utama aparatur pemerintah yaitu sebagai pelayan masyarakat.

Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya pegawai tentunya memiliki tujuan, baik secara personal maupun secara organisasi. Terutama tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup, hal ini menjadi motivasi setiap pegawai. Hal ini harus disadari oleh pimpinan dalam organisasi sehingga organisasi dapat menangkap arti pentingnya motivasi pegawai sehingga bisa membantu dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja menjadi hal penting untuk dikelola karena dapat membantu organisasi dalam mempengaruhi pencapaian tujuan.

Peningkatan motivasi pegawai pada aparatur pemerintah merupakan kebutuhan yang mendasar karena dapat menciptakan sumber daya pegawai yang berkualitas sehingga diyakini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kualitas pegawai yang siap diharapkan dalam pelaksanaan tugas umum pemerintah dapat berlangsung secara efektif dan efisien dalam rangka menciptakan aparatur yang profesional dalam bidangnya, bersih, bertanggungjawab dan berwibawa yang membawa dampak terhadap keberhasilan program-program yang dicanangkan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang sebagai perwakilan Kementerian Pusat di daerah, sebagaimana diketahui bahwa dalam pelaksanaan otonomi daerah salah satu kewenangan yang tidak diberikan pusat pada daerah yaitu soal agama, sehingga keberadaan Kementerian Agama Kabupaten Subang sangat dibutuhkan peranannya dalam membantu Bupati Kabupaten Subang dalam melaksanakan tugas pokok penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pembinaan serta memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat terutama dibidang agama. Sehingga setiap aparat pemerintah dalam hal ini pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab yang dibebankan pada pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.

Kinerja pegawai harus diperhatikan dan ditingkatkan dengan berbagai upaya oleh organisasi karena hal ini menjadi modal utama dalam pencapaian tujuan. Konsistensi peningkatan kinerja pegawai harus dijaga dengan melakukan penilaian kinerja yang berkesinambungan.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan

sikap pegawai dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang dalam kinerja pegawai terdapat kendala yaitu rendahnya pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga pegawai tidak memandang bahwa pekerjaannya hanya sebatas rutinitas saja.

Dengan kondisi tersebut penulis menduga adanya hubungan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Sehingga Penulis mengambil judul Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.

Penelitian ini melanjutkan penelitian sebelumnya yang mengambil variabel kemampuan dengan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para pegawai adalah penekanan pada motivasi kerja mereka. Pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai maupun motivasi yang timbul dari diri pegawai itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi sehingga mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja

organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Arep dan Tanjung (2004: 12) menyatakan bahwa “motivasi ialah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa seseorang dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan organisasi tentunya harus memiliki motivasi, karena motivasi menjadi pendorong seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan.

Dapat dikatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Individu termotivasi berdasarkan berbagai motif/keinginan untuk tujuan tertentu. Dengan adanya berbagai motif/keinginan seperti motif untuk kerja, prestasi, kekuasaan, keadilan, kebutuhan dan lain sebagainya sehingga membentuk sebuah motivasi atau disebut juga bentuk-bentuk motivasi.

Menurut Arep dan Tanjung (2004:12) ada tiga hal yang harus diperhatikan untuk memotivasi seseorang, yaitu: peran, perlakuan dan penghargaan dan yang paling tepat adalah memotivasi rohani/kalbunya. Motivasi juga dapat terbentuk dari harapan, yang mengaitkan motivasi dengan harapan yang diterima individu. Seorang individu dimotivasi

untuk menjalankan tingkat upaya yang lebih tinggi bila menyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran seperti bonus, kenaikan gaji, atau pun promosi, dan ganjaran-ganjaran tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi.

Dalam teori harapan, motivasi dirumuskan dalam bentuk: 1) motivasi kinerja: yang dihubungkan dengan upaya dan hasil/kinerja yang diharapkan; 2) motivasi ganjaran: yang dihubungkan dengan kinerja yang baik akan memberikan ganjaran yang setimpal; 3) motivasi tujuan pribadi: merupakan ganjaran akan memenuhi tujuan pribadi yang akan memenuhi kebutuhan pribadi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk motivasi antara lain: motivasi berprestasi/kinerja, motivasi kekuasaan, motivasi berafiliasi/sosial, motivasi ganjaran/umpan balik, dan motivasi pribadi.

Manulang (1995: 128) mengemukakan bahwa “motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu”. Artinya bahwa motivasi sangat menentukan seseorang untuk melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan. Setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap pegawai akan berhubungan langsung dengan motivasi pegawai itu sendiri.

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 tidak 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 hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian dapat memunculkan kinerja yang baik dan atau kinerja yang kurang baik.

Rivai (2004:310) menyatakan kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan pegawai. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Faustino dalam Mangkunegara, (2005:9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki kinerja baik, tentu lebih dapat diharapkan pencapaian tujuannya berhasil, dibandingkan pegawai yang kinerjanya buruk. Sehubungan dengan hal tersebut, Bernardin dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, menyatakan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Gomes, 2000:135).

Kinerja seseorang dapat diketahui dengan ditetapkan standar kinerja sebagai tolak ukurnya. Standar kinerja masing-masing orang yang mempunyai pekerjaan sesuai jenis pekerjaan organisasi atau profesinya. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan ke dalam tugas-tugas fungsionalnya.

Menurut Furtwengler (2002:86), aspek-aspek yang dijadikan ukuran bagi kinerja seseorang adalah: "kecepatan, kualitas pelayanan, nilai, keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, dan inisiatif".

Aspek-aspek yang dijadikan ukuran kinerja seseorang tersebut merupakan aspek ideal yang akan dinilai dari seorang pegawai. Oleh karenanya untuk mencapai aspek ideal tersebut, pegawai harus bekerja maksimal sesuai dengan tugas dan beban kerja yang diterima.

Diperlukan adanya evaluasi kinerja pegawai untuk dapat menilai kinerja pegawai melalui aspek-aspek kinerja tersebut maka. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2005: 10) adalah: 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja. 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaran seperti yang dikemukakan Agus Sunyoto dalam

Mangkunegara, (2005: 11) yaitu: 1) Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. 2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para pegawai melalui audit keterampilan

dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat. 3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh pegawai, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. 4) Menentukan potensi pegawai yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara pegawai dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*meritsystem*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu *reward system recommendation*).

Menurut Veithzal Rivai (2009:548) mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu."

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan

organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2001:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*).
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap Pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang Pegawai tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif.

Kinerja pegawai sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari seorang individu. Mangkunegara (2001:75) kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu meliputi ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan
2. Kuantitas kerja, yaitu meliputi output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja

“extra”

3. Dapat tidaknya diandalkan, yaitu meliputi mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap, yaitu meliputi sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Mangkunegara (2009:67)

mengatakan dengan jelas bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini senada dengan pendapat Keith Davis, yang dikutip oleh Mangkunegara (2009:67) yang merumuskan bahwa :

1. Human Performance = Ability + Motivation
= Knowledge + Skill = Attitude + Situation
2. Motivation = Attitude + Situation
3. Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan, sehingga kinerja kerja pegawai lebih optimal. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Kemampuan berkaitan dengan karakter individu karena setiap individu pasti memiliki kemampuan, hanya saja tingkat kemampuannya berbeda, meliputi : pengetahuan, pengalaman, keterampilan, bakat, kepribadian dan pendidikan. Oleh karena itu perlu penyesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan kinerja individu sumberdaya manusia organisasi publik.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W. (1970), yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi (kinerja).

Dimensi untuk variabel motivasi mengacu pada *Victor Vroom dalam Robbins, et al. 2005* yaitu Pengharapan (kaitan usaha-kinerja), Instrumentalitas (kaitan kinerja-imbalan) dan Valensi (daya tarik imbalan). Seorang pegawai bisa memiliki kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh motivasi.

Sementara untuk dimensi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini berdasarkan kepada Mangkunegara (2009:75) yang terdiri dari 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Keandalan, 4. Sikap.

Berdasarkan konsep-konsep di atas, maka peneliti dapat mengarahkan kerangka pemikiran secara komprehensif pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang sebagaimana terlihat dalam gambar berikut ini



Gambar 1. Paradigma Pemikiran tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory research*), yaitu berupaya menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Peneliti menggunakan metode *survey explanatory* karena dalam penelitian yang dilakukan ini mencoba mencari hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu:

kemampuan kerja pegawai (X), dan kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini lebih cocok menggunakan metode *survey explanatory* untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditentukan pada bagian sebelumnya mengenai hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang

Desain penulisan ini adalah analisis kuantitatif, yaitu untuk menguji laporan penulisan dan melakukan interpretasi yang dalam untuk mengetahui pengaruh diantara faktor-faktor pada variable bebas (X) mengenai motivasi kerja terhadap variable terikat (Y) yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang, serta untuk mengetahui variable lain yang diteliti (*Epsilon*) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis membahas secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang sebagai berikut:

Dimensi Pengharapan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dimensi pengharapan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,374 atau 37,4% hal ini telah diuji bahwa secara parsial dimensi pengharapan terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.

Perhitungan yang diperoleh dari

hasil jawaban responden tersebut merupakan gambaran bahwa dimensi pengharapan akan turut menentukan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa dimensi pengharapan ini tidak bisa dikesampingkan dalam proses kinerja pegawai walaupun responden masih ada yang menjawab netral.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang yang mengatakan bahwa pengharapan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

a. Dimensi instrumentalias terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dimensi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,139 atau 13,9% hal ini telah diuji bahwa secara parsial dimensi instrumentalis terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.

Perhitungan yang diperoleh dari hasil jawaban responden tersebut merupakan gambaran bahwa dimensi instrumentalis akan turut menentukan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa dimensi instrumentalis ini tidak bisa dikesampingkan dalam proses kinerja pegawai walaupun pengaruh dimensi instrumentalis lebih kecil apabila dibandingkan dengan pengaruh dimensi pengharapan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang yang juga sangat

memperhatikan dimensi instrumental, oleh karena itu Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang terus memantau setiap pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.

b. Dimensi Valensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dimensi valensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,346 atau 34,6% hal ini telah diuji bahwa secara parsial dimensi valensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.

Dimensi valensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan dimensi pengharapan dan instrumental, hal ini menunjukkan bahwa dimensi valensi tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa variabel motivasi secara empiris telah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang sebesar 85,8%. Hasil hitung tersebut juga telah menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang dimaksud adalah bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Subang" ditentukan oleh dimensi pengharapan,

instrumentalis dan valensi secara statistic telah dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang secara operasional telah sesuai dengan keinginan namun menurut penulis, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa di dalam variabel kemampuan kerja pegawai terdapat tiga dimensi yaitu pengharapan, instrumental dan valensi harus lebih ditingkatkan karena dengan semakin meningkatnya kemajuan teknologi dan tuntutan peningkatan pelayanan public maka motivasi kerja pegawai di Kantor kementerian Agama Kabupaten harus terus di tingkatkan.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang bahwa motivasi kerja pegawai terus diperhatikan dengan berbagai upaya, baik itu dengan *reward* berupa materi ataupun berupa pujian karena dengan begitu, motivasi kerja pegawai dapat tetap terjaga sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis dapat mengemukakan bahwa variabel motivasi pegawai secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Hal ini sejalan dengan Veithzel Rivai (2009:548) yang mengemukakan bahwa "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Motivasi kerja secara parsial telah mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian secara empirik yang menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai walaupun didalam lapangan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang belum optimal..

Hasil temuan penulisan juga menemukan bahwa variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel motivasi semata, tetapi ada faktor lain atau variabel lain yang juga ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut.

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi, 1993. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus, 1995 *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Gadjah Mada.
- Dessler, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1. Klaten, PT. Indeks.
- , 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2. Klaten, PT. Indeks
- Fenny (2012) *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Cirebon*
- Fithriani Sarworini (2007) *Hubungan kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai dinas kependudukan, tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten karanganyar*
- Flippo, Edwin B., 1994, *Principles of Personal Management*. Tokyo:Kogakusa. McGraw Hill.
- Gibson, Ivansevich D., 1992, *Management, Principles and Function*. Boston: Homewood.

- Handoko, T. Hani, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- , 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich, J.M., dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Kusriyanto, Bambang, 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: LPM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Megginson, L.C., Mosley, D.C., & Pietri, P.H, Jr. 1992. *Management: Concepts and Applications* (4thed.). New York: Harper Collins Publisher, Inc.
- Rivai, Viethzal. 2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P.2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Edisi pertama. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Satibi, Iwan. 2012, *Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik dan Empirik*. Bandung: Unpas Press
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:PT. Refika Aditama
- Silalahi, 2002. *Azas-asas Manajemen*, Bandung:Mandar Maju
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sule, T.E. & Saefullah K. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana
- Syafei, 1999. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Bandung:Cintra Aditya Abadi
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah.
- PMA (Peraturan Menteri Agama) No. 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kemenag
- PMA (Peraturan Menteri Agama) No. 28 tahun 2013 tentang Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kemenag
- Winardi, 1999. *Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*, Bandung: C.V. Mandar Maju.
- , Cetakan ke-2, 2002, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: P.T. RajaGrafindo Persada.