

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ROKAN HULU**

MIZAN ASNAWI

Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Riau
Kampus 2 UMRI Jalan Tuanku Tambusai Ujung Pekanbaru 28294
Email: mizan.asnawi@umri.ac.id

ABSTRACT

Effective utilization of human resources is a way for an institution to maintain policies and growth in the future. In other words, the power of institutions is determined by the people who support these agencies, both at the top level, middle and lower. Factors affecting employee productivity one of which is to foster work motivation among employees.

With the holding of employee development, it is hoped these employees can improve job performance and be better prepared for higher positions. Disdukcapil employee development in Rokan Hulu is intended that employees in Rokan Hulu Disdukcapil obtain additional supplies and knowledge in performing his duties. methods of collecting data by conducting direct observation of the research object.

In this study, the observation is made by observing the motivation and development of staff at the Department of Population and Civil Registration Rokan Hulu. From the results of research and development work that the motivation of employees at the Department of Population and Civil Registration Rokan Hulu include high with an average of respectively 76% and 72%. While the work performance of employees at the Department of Population and Civil Registration Rokan Hulu include high with an average of 63%. The influence of work motivation on work performance amounted to 60.2% and the influence of employee development on work performance is 14.1%. The coefficient of determination (adjusted R square) obtained at 0.846, meaning 84.6% work performance of employees at the Department of Population and Civil Registration Rokan Hulu is affected by motivation and employee development. While 15.4% are influenced by other factors beyond the variables that have been formulated in the study.

Keywords: *Work Motivation, Employee Development, Job Performance*

ABSTRAK

Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu instansi untuk mempertahankan kebijakan dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan instansi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung instansi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai.

Dengan diadakannya pengembangan pegawai, diharapkan pegawai tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan akan lebih siap untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu ini bertujuan agar pegawai-pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu memperoleh tambahan bekal dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati motivasi dan pengembangan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Dari hasil penelitian bahwa Motivasi kerja dan pengembangan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu termasuk tinggi dengan rata-rata masing-masing 76% dan 72%. Sedangkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu termasuk tinggi dengan rata-rata 63%. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 60,2% dan besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja adalah sebesar 14.1%. Nilai koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,846, yang berarti 84,6% prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan pegawai. Sedangkan 15,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang telah dirumuskan dalam penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Pegawai, Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu instansi untuk mempertahankan kebijakan dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan instansi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung instansi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower.

Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi instansi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka instansi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Kedudukan dan peranan PNS di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban moderen, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.

Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Berdasarkan studi pendahuluan di Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Rokan Hulu, diperoleh keterangan bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki etos kerja yang rendah, kurang menegakkan disiplin dalam bekerja, dan kurang inovatif.

Padahal sebenarnya mereka memiliki kualitas yang cukup baik dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari banyak dan seringnya pegawai instansi pemerintah tersebut yang datang terlambat, membolos dan bermalasan dalam bekerja. Bahkan tidak jarang pula dijumpai pegawai yang berjalan-jalan di tempat-tempat umum, seperti pasar, toko maupun rumah makan pada jam kerja. “Kebiasaan buruk” pegawai ini tentu saja akan sangat merugikan pemerintah daerah setempat.

Dalam keadaan seperti ini, Disdukcapil harus dapat melihat bagaimana memotivasi pegawai-pegawainya dalam bekerja. Hal ini sangatlah penting, agar Disdukcapil dapat melakukan tindakan-tindakan yang tepat guna melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi kerja setiap pegawai berbeda-beda sehingga Disdukcapil harus jeli melihat dan membaca motivasi kerja yang

ada pada setiap pegawainya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi, diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat memberikan dorongan, semangat kerja yang baik antar pegawai dan pimpinan sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Winardi berpendapat bahwa motivasi dari sudut pandang pegawai adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Setelah mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawainya, Disdukcapil perlu melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kualitas kerja dan prestasi kerja pegawainya. Salah satu tindakan tersebut adalah melalui pengembangan pegawai. Saydam menjelaskan pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi dalam hal ini adalah Disdukcapil agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai dapat diterapkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹ Dengan diadakannya pengembangan pegawai, diharapkan pegawai tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan akan lebih siap untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu ini bertujuan agar pegawai-pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu memperoleh tambahan bekal dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dengan pengembangan pegawai diharapkan kualitas kerja dan prestasi kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu dapat meningkat. Saat ini Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu memiliki 68 orang pegawai dengan 31 orang pegawai negeri sipil dan 37 orang pegawai honorer.

¹ Saydam, G. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro, Jakarta: Djambaran., hlm. 449.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, motivasi kerja pegawai-pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa orang pegawai Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu yang datang terlambat dan kurang disiplin. Bila hal ini terjadi terus-menerus, dikhawatirkan akan membuat target kegiatan dan kebijakan yang diharapkan tidak dapat tercapai dan pengabdian kepada masyarakat tidak berjalan dengan baik.

Bertitik tolak dari pemaparan dan fenomena yang terjadi di Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengujian mengenai pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pada Disdukcapil Kabupaten Rokan Hulu dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu".

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Danim menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan.² Berelson dan Stanier berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.³ Didukung dengan pendapat Usman yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁴

²Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta:PT Rineka Cipta Utama, hlm. 25.

³Berelson B. dan Stainer G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta, hlm. 67.

⁴Usman, H. 2006. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 46.

Motivasi berasal dari kata "movere" yang berarti "Dorongan atau daya penggerak." Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut."⁵

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya. Motivasi juga dapat diartikan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*Drive Arousal*).⁶

Definisi motivasi menurut Winardi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.⁷

Motivasi itu sendiri dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada bawahan. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua karyawan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai hasil yang dikehendaki orang tersebut.⁸

Sedangkan menurut faentino cardoso Gomes motivasi mengatakan bahwa motivasi merupakan perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan prestasi pekerja dan *performance* pekerjaan.⁹

Dalam teori kebutuhan Abraham maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:¹⁰

Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Ke butuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga kebutuhan yang paling dasar.

⁵Malayu Hasibuan, S.P, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 92.

⁶A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), 2004, h. 93.

⁷Winardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 73.

⁸M Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), hlm. 14.

⁹Faentino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1999), hlm. 177.

¹⁰*Op Cit*, A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, hlm. 94-95.

- a. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- b. Kebutuhan Untuk memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- c. Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- d. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasi Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut M. Sholahuddin manusia dari segi fitrahnya dapat diciptakan dengan beragam tuntutan dan kebutuhan hidup. Kita memiliki kebutuhan untuk berpikir, tumbuh dan berkembang besar. Kita dapat merasakan lelah dan mengantuk selepas bekerja. Kita membutuhkan keturunan. Merasakan kasih sayang, mencurahkan perasaan kebakpakan dan keibuan. Kita dapat menyukai atau membenci sesuatu, ingin berkuasa, ingin memiliki materi, atau marah dan ingin melawan kepada siapa pun yang mengganggu hak pribadi kita. Dalam diri kita terdapat perasaan lemah, takut, membutuhkan bantuan dari sesuatu yang kita anggap sebagai Tuhan (pentaqdisan) dan merasa tenang jika melakukan ketaatan. Kesemuanya itu merupakan fitrah yang dimiliki oleh semua manusia tanpa kecuali, manusia tidak mungkin menghilangkan atau menghindari dari realitas seperti itu.¹¹

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam usaha memotivasi karyawan untuk dapat menumbuhkan atau meningkatkan

¹¹M. Sholahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2007), hlm. 137.

kinerja karyawan yang tergambar pada peningkatan produktifitas organisasi, yaitu: ¹²

a. Memberikan upah atau gaji yang cukup.

Setiap organisasi seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan-karyawannya. Pengerian yang cukup disini adalah jumlah yang dapat membayarkan oleh perusahaan dan dengan sejumlah gaji yang memberikan tersebut dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja bagi karyawan-karyawannya.

b. Memperhatikan rasa harga diri.

Menjaga harga diri para karyawan, tujuannya adalah untuk membuat mereka menyenangi lapangan pekerjaannya, sehingga jangan sampai dengan jabatan yang dipangkunya mereka enggan untuk bekerja. Memperhatikan rasa harga diri dapat dilakukan pimpinan terhadap bawahannya antara lain dengan jangan memarahi karyawan di depan karyawan lainnya.

c. Memberikan kesempatan untuk maju

Semangat dan kinerja karyawan akan timbul jika mempunyai kesempatan untuk maju, sebaliknya jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam organisasi, maka semangat kerja dan kinerja karyawan lama kelamaan akan menurun.

d. Pemberian insentif

Cara ini sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan kinerja para karyawannya. Kendatipun demikian pemberian insentif ini haruslah disesuaikan dengan kondisi organisasi karena jangan sampai dengan pemberian insentif ini organisasi mengalami kerugian.

e. Menciptakan loyalitas

Kesetiaan dan loyalitas para karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi

¹²S. Alex Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1997), hlm. 170.

maka pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa mempunyai kesetiaan dan kerjasama.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:¹³

a. Kondisi Kerja

Organisasi dalam merencanakan produktifitas karyawan perlu memperhatikan daripada kondisi kerja atau lingkungan pekerjaan bagi seorang karyawan seperti: penerangan, suhu udara dan suara ribut serta bunyi gaduh. Faktor lingkungan adalah penting untuk menjamin tercapainya efisiensi dan efektifitas, sebagai imbalan suasana kerja yang lebih baik akan membantu mengurangi absensi karyawan, keluhan-keluhan dan meninggalkan pekerjaan.

b. Gaji

Pengaruh gaji terhadap produktifitas karyawan sangat mempengaruhi sekali, seperti apa yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto dimana menaikkan tingkat produktifitas cara yang banyak ditempuh adalah dengan jalan memperhatikan gaji yang memotivasi orang lain di dalam maupun di luar organisasi. Tetapi penerimaan gaji tersebut justru akan meningkatkan produktifitas perusahaan itu sendiri.

c. Tanggungan dan Pengetahuan Karir Job Deskripsi

Analisa jabatan yaitu proses mempelajari tentang suatu operasi tanggung jawab harus menjadi dasar hubungan dengan orang yang menerima hasil kerja dari pekerjaan yang bersangkutan. Apabila seorang pekerja berada pada tempat yang tidak tepat maka diusahakan untuk memindahkan pada bagian yang cocok dengannya, karena dengan pekerjaan yang cocok tersebut akan merasa penempatan sesuai dengan jalur pengetahuannya, dan karyawan tersebut akan bertanggung jawab penuh dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

¹³Bambang Kuriyanto, *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, (Jakarta: PT. PBP 2001), hlm. 117.

Adapun faktor yang mendukung pemberian motivasi, seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P. Hasibuan, walaupun setiap individu mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*need*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi, setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.¹⁴

2. Pengembangan Pegawai

Malthis, dkk menyatakan bahwa pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi berbagai penugasan.¹⁵ Ranupandojo dan Hasan menyatakan pengembangan pegawai sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.¹⁶ Kesimpulan dari pengertian di atas, pengembangan pegawai adalah pendidikan dan latihan untuk memperbaiki kerja seorang pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diharapkan.

3. Prestasi Kerja

Sutrisno menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.¹⁷ Dipertegas lagi dengan

¹⁴*Op Cit*, Malayu S.P Hasibuan, hlm. 102-103.

¹⁵Malthis, R.L. dan John H.J. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I. Jakarta: Salemba Empat, hlm. 44.

¹⁶Hasan Ranupandojo, H. dan S. Husnan. 2001. Manajemen Personalia, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fak. Ekonomi UGM, hlm. 77.

¹⁷Sutrisno Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group, hlm. 149.1

pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.¹⁸ Kemudian Hasibuan berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.¹⁹ Sedangkan menurut As'ad, prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.²⁰ Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*), hal ini berdasarkan pendapat Keith David adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:²¹

a. Faktor Kemampuan

Secara fisiologis, 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 kinerja yang diharapkan.

¹⁸Mangkunegara, A.P. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama, hlm. 33.

¹⁹Hasibuan M.S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 94.

²⁰As'ad, M. 2001. Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty (2001:63)

²¹*Op Cit*, A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, hlm. 67-68.

b. Faktor Motivasi

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

3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan, karena semakin termotivasinya seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, tujuan utama pemberian motivasi adalah agar karyawan dapat bersemangat dan konsisten dalam pekerjaannya, tujuannya adalah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.²²

Peningkatan kinerja tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya maupun dari luar sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan lebih produktif.²³

Dengan demikian pemberian motivasi terutama pimpinan perusahaan terhadap karyawan dapat memberikan suatu daya pendorong semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan atau dengan kata lain, motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

4. Pandangan Islam Terhadap Motivasi Dan Kinerja

Adapun islam menganjurkan untuk setiap manusia untuk berusaha dalam hal apapun, demi mencapai tujuan baik itu tujuan di dunia maupun di akhirat, dalam al-Qur'an surat al-Jum'ah ayat: 10, Allah berfirman:

²²Gibbson, L, James, *Organisasi Karyawan* (Jakarta: Erlangga, 1997), hlm. 94.

²³Sastrohadiwiriyo dan Siswanto B, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm 290.

Artinya: *”Apabila kamu telah mendirikan shalat maka bertebaranlah di muka bumi, dan carilah sebagian rezki Allah, dan banyaklah kamu bersyukur, mudah-mudahan kamu menjadi orang-orang yang beruntung.”* (QS. al-Jum’ah: 10)

Dari ayat di atas menganjurkan kepada manusia untuk berusaha setelah mendirikan shalat, artinya manusia harus bekerja setelah menunaikan kewajiban kepada Allah. Dengan dasar inilah islam memberikan motivasi kepada setiap manusia untuk bekerja lebih giat dalam memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri.

Dalam surat al-Ra’du ayat 11, Allah juga berfirman:

Artinya: *“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”*

(QS. ar-Ra’du: 11).

Ayat ini mengandung pengertian bahwa jika sesuatu kaum atau kelompok masyarakat secara individu menginginkan perubahan serta kemajuan dalam berbagai aspek kehidupannya di masa mendatang haruslah dimulai dari upaya secara maksimal terlebih dahulu. Jadi islam tidak menginginkan umatnya yang hanya dengan pasrah menunggu rahmat dan karunia dari Allah Swt tanpa dibarengi dengan upaya maksimal.

C. METODE

Pengumpulan data diperlukan untuk mendukung keberhasilan penelitian. Keberhasilan dalam pengumpulan data tergantung dari metode yang digunakan. Berkaitan dengan hal tersebut, metode pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data-data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil.

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Untuk memperoleh data yang

diperlukan dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu: Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati motivasi dan pengembangan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi kerja

Dalam penelitian ini, motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu dilihat dari besarnya kompensasi yang diperoleh, penghargaan atas prestasi dan kondisi/lingkungan kerja. Kompensasi yang layak dan sesuai dengan berat pekerjaan yang ditanggung atau tanggung jawab yang diemban dapat membuat pegawai tersebut lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Kompensasi yang diberikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu kepada pegawainya cukup memadai dan sesuai dengan kontribusi pegawai yang bersangkutan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, meskipun ada beberapa pegawai yang merasa kompensasi yang diperolehnya kurang memuaskan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu juga selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang berhasil diraih pegawainya. Penghargaan tersebut berupa uang, barang, tropi/piala, piagam penghargaan dan sanjungan/pujian. penghargaan tersebut diberikan kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang ditentukan atau pada saat pegawai berhasil melaksanakan tantangan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Kondisi kerja juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Kondisi kerja yang kondusif, fasilitas yang lengkap dan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis

akan membuat pegawai betah bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, suasana kerja relatif nyaman, aman dan tidak bising. Fasilitas yang ada juga cukup lengkap, seperti meja, kursi, almari berkas, komputer, AC dan televisi. Namun di beberapa ruangan/seksi ada yang memiliki satu unit komputer yang akan digunakan oleh beberapa orang staf.

2. Pengembangan Pegawai

Pengembangan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), promosi dan mutasi. Pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu maupun oleh lembaga diklat lain (UDIKLAT). Pendidikan dan pelatihan yang diadakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu tidak dilaksanakan setiap saat. Pendidikan dan pelatihan diikuti oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu yang ditunjuk sesuai dengan jenis dan materi diklat yang diadakan.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, promosi dilakukan sesuai dengan perintah atau Surat Keputusan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Promosi dapat berupa kenaikan pangkat, kenaikan golongan maupun kenaikan jabatan. Kenaikan pangkat regular pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu diberikan kepada pegawai yang telah bekerja selama empat (4) tahun atau lebih dari jabatan terakhirnya. Sedangkan mutasi (perpindahan) dilakukan berdasarkan perintah atau Surat Keputusan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Namun dalam keadaan tertentu, seperti faktor kesehatan atau keluarga, seorang pegawai dapat mengajukan diri (meminta) untuk dimutasikan pada tempat yang lebih sesuai dengan keadaannya.

3. Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja menggunakan Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1975 sebagai pedoman penilaian pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Sistem penilaian dinilai langsung oleh atasannya dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). DP3 adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai dalam arti atasan langsung. Tujuan DP3 adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai. Penilaian yang dilakukan oleh atasan ini bersifat rahasia.

Dalam penelitian ini, prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu dilihat dari pelaksanaan kerja, hasil kerja dan inisiatif pegawai. Prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu sangat tinggi. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, bahkan ada beberapa orang pegawai yang berinisiatif dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum tenggat waktu yang ditentukan.

E. PENUTUP

1. Motivasi kerja dan pengembangan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu termasuk tinggi dengan rata-rata masing-masing 76% dan 72%. Sedangkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu termasuk tinggi dengan rata-rata 63%.
2. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 60,2% dan besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja adalah sebesar 14.1%. Nilai koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,846, yang berarti 84,6% prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu

dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan pegawai. Sedangkan 15,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang telah dirumuskan dalam penelitian.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Berelson B. dan Stainer G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta:PT Rineka Cipta Utama.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Universitas Diponegoro.
- Harlie. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11(2): 117-124
- Hasibuan M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartono. 2008. *SPSS 16.0; Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka. Pekanbaru: Zanava.
- Ishak. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Isyanto, Dkk. 2013. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. *Jurnal Manajemen*, 10(3):1124-1134.
- Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Malthis, R.L. dan John H.J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Manullang. 2004. Managemen Personalia, Jakarta: Aksara Baru.
- Nasution, M. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta: Djambatan.
- Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979.
- Ranupandojo, H. dan S. Husnan. 2001. Manajemen Personalia, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fak. Ekonomi UGM.
- Sarwono, J. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta::Graha Ilmu
- Saydam, G. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro, Jakarta: Djambaran.
- Soeprihanto, John. 2005. Penilaian kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFPE.
- Sofyandi, H. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta:Penerbit Graha Ilmu.
- Subri, M. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitiatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, H. 2005. Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi ke Empat. Jakarta: PT . RajaGrafindo Persada.
- Usman, H. 2006. Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.