

## DAMPAK FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PERFORMA KERJA LAYANAN PUBLIK

Fuji Rahayu Wilujeng<sup>1\*</sup>, Yohanes Totok Suyoto<sup>2</sup>, dan Glisina Dwinoor Rembulan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Industri, Universitas Bunda Mulia, Jakarta Utara, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan, Indonesia

\* Email : fwilujeng@bundamulia.ac.id

### Abstrak

Banyak organisasi, terutama organisasi publik telah lama disalahkan karena skema motivasi staf yang buruk mengakibatkan kinerja perusahaan yang buruk dan mengakibatkan gagalnya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari bisnis organisasi. Masalahnya bagaimana memotivasi pekerja publik lebih mudah untuk diucapkan daripada dikerjakan. Pekerja publik memiliki reputasi sebagai pemalas dan lelah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran dari motivasi finansial terhadap performa pekerja di daerah Jakarta Utara; untuk menguji peran dari motivasi non-finansial pada performa pekerja di daerah Jakarta Utara dan untuk menilai peran dari motivasi lingkungan kerja terhadap performa pekerja di daerah Jakarta Utara. Penelitian menggunakan *Stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Target populasi dari penelitian ini adalah 968 pekerja di daerah Jakarta Utara dengan ukuran sampel sebanyak 283. Tujuan dari penelitian ini tercapai sebagai berikut: korelasi dan koefisien dari Spearman ( $r=0.724$ ) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang tinggi antara pengaruh faktor motivasi dan performa pekerja. Hasil ANOVA lebih lanjut menunjukkan bahwa nilai sig (0.000) kurang dari tingkat signifikansi (0.05). Statistik F ( $F=214.145$ ) jauh lebih besar dari nilai-P (0.000) maka konfirmasi lebih lanjut bahwa aspek motivasi finansial, motivasi non-finansial, dan motivasi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap performa pekerja di daerah Jakarta Utara. Analisis regresi linear menunjukkan bahwa motivasi finansial, motivasi non-finansial, dan motivasi lingkungan kerja sangat mempengaruhi performa pekerja di daerah Jakarta Utara, dengan ( $R^2=0.909$ ). seluruh variabel independen berkontribusi 90.9% kepada performa pekerja di daerah Jakarta Utara. Untuk mencapai tujuan organisasi melalui performa pekerja yang unggul sangat bergantung kepada seberapa besar kontribusi yang dilakukan oleh pekerja. Dalam hal ini, langkah berikutnya adalah direkomendasikan. Para pemimpin di daerah Jakarta Utara didorong untuk menunjukkan minat yang lebih besar terhadap kesejahteraan pekerja untuk menjadikan mereka lebih berharga dan melihat diri mereka sebagai contributor bagi keberhasilan daerah melalui kepemimpinan yang efektif.

**Kata kunci:** Guru, Motivasi, Paud.

### PENDAHULUAN

Seluruh organisasi peduli dengan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan berkelanjutan melalui pemberdayaan sumber daya manusia [10, 11]. Faktor insentif yang memadai telah banyak dibahas dan didiskusikan oleh peneliti dalam perannya meningkatkan motivasi pekerja, selain insentif, manajemen dituntut untuk mampu mengelola berbagai kapasitas yang terbatas yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang paling optimal [5]. Namun masalah-masalah tertentu dari motivasi yang tidak memadai muncul karena menyangkut individu-individu tertentu yang datang pada situasi kerja dengan perbedaan ekspektasi, perilaku dan pandangan. Masalah-masalah motivasi individu ini dapat dibagi menjadi dua kategori. Pertama, ketidakmampuan individu tertentu untuk dimotivasi dapat berasal dari kenyataan bahwa ada kekurangan dalam kepribadian mereka. Untuk orang-orang seperti ini, keinginan untuk menghindari kegagalan mungkin terlalu kuat sementara secara paradoks, motif untuk menghasilkan hasil yang positif mungkin terlalu lemah [14].

Hal ini dapat menghasilkan perlawanan umum terhadap aktivitas yang berorientasi pada pencapaian yang secara alami harus diatasi oleh mode motivasi ekstrinsik lainnya jika ingin memacu aktivitas yang berorientasi keberhasilan. Kedua, bahkan ketika motif pencapaian tersebut relatif terlalu kuat, tantangan-tantangan sebelum pekerja individu dapat terbukti tidak

memadai atau terlalu sulit, yang mana ini berlaku untuk pekerja individu biasanya akan memmanifestasikan diri mereka dengan cara yang berbeda seperti kurangnya antusiasme atau menyerah prematur [2]. Membayar pekerja dengan baik telah ditemukan selama bertahun-tahun sebagai salah satu kebijakan yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan performa pekerja mereka dan dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Tren ekonomi global saat ini, sebagian besar dari pemberi kerja telah menyadari kebenarannya bahwa agar organisasi mereka dapat bersaing dengan baik, kinerja pekerja mereka sangat menentukan keberhasilan organisasi. Di sisi lain, performa pekerja di organisasi manapun sangat penting, tidak hanya untuk pertumbuhan organisasi, tetapi juga untuk pertumbuhan pekerja secara individu [12]. Suatu organisasi harus mengetahui siapa saja pekerja yang berprestasi, mereka yang membutuhkan pelatihan tambahan dan mereka yang tidak berkontribusi pada efisiensi dan performa dalam pekerjaan dapat dinilai di semua tingkat pekerjaan seperti keputusan personil terkait dengan promosi, rotasi pekerjaan dan pengayaan pekerjaan [1].

Pekerja mendapatkan bayaran dari pemberi kerja dalam bentuk gaji atau komisi. Pembayaran ini diharapkan sesuai dengan hasil dari pekerjaan yang dilakukan individu untuk menyelesaikannya. Selain kompensasi reguler, imbalan finansial adalah insentif moneter yang didapatkan seorang pekerja sebagai hasil dari performa yang baik. Penghargaan ini selaras dengan tujuan organisasi, ketika seorang pekerja membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, penghargaan akan mengikutinya. Semua penghargaan finansial adalah ekstrinsik. Motivasi finansial didasarkan pada imbalan nyata, seperti kenaikan gaji, bonus dan waktu yang dibayar dengan lunas. Motivasi non-finansial adalah jenis motivasi yang bukan merupakan bagian dari gaji pekerja. Biasanya, perusahaan hanya mengeluarkan sedikit uang atau tidak sama sekali, namun tetap memiliki bobot yang signifikan. Insentif seperti ini sangat efektif bagi pekerja yang merasa nyaman dengan gaji mereka atau telah berada dalam posisi yang lama [3]. Dengan perasaan puas tentu akan berdampak bagi kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan [16], karyawan juga akan memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan [8, 15].

Pekerja dengan motivasi yang baik dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi seperti produktivitas yang lebih baik, tingkat absensi yang lebih rendah karena pekerja senang dengan kehidupan kerja mereka, tingkat pergantian staf yang lebih rendah, peningkatan hubungan industri dengan serikat pekerja, pekerja yang puas memberi perusahaan reputasi yang baik sebagai pemberi kerja sehingga memudahkan untuk merekrut pekerja terbaik, pekerja yang termotivasi cenderung meningkatkan kualitas produk atau layanan pelanggan yang terkait dengan suatu produk [13]. Beberapa tantangan terkait dengan pekerja yang terdemotivasi termasuk pekerja yang memiliki kualitas buruk, pergantian karyawan yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak baik, terlalu banyak pekerja yang tidak hadir, dan lain-lain. Peningkatan secara pesat jumlah organisasi publik, tingkat persaingan (Imihigo) dan peningkatan yang diperlukan dalam pergantian dan pembayaran pekerja telah memaksa organisasi publik untuk bersaing secara agresif untuk mendapatkan pekerja. Isu-isu dan masalah-masalah ini menuntut agar organisasi publik terus-menerus menilai proses dan kapabilitas internalnya jika ingin tetap berkompetitif. Beberapa organisasi diketahui mengalami pergantian staff yang tinggi meskipun menawarkan gaji diatas rata-rata. Hal ini memberitahu peneliti bahwa uang bukan satu-satunya cara untuk memotivasi pekerja. Selain itu, orang yang berbeda dimotivasi oleh faktor yang berbeda. Penting bagi manajer untuk memahami apa yang memotivasi karyawan secara individu dan tidak menganggap pendekatan yang sesuai untuk semua [6, 7].

Banyak organisasi, terutama organisasi publik telah lama disalahkan karena skema motivasi staf yang buruk dan mengakibatkan kinerja perusahaan yang buruk dan mengakibatkan gagalnya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari bisnis organisasi. Masalahnya adalah memotivasi pekerja publik lebih mudah untuk diucapkan daripada dikerjakan. Pekerja publik memiliki reputasi sebagai pemalas dan lelah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran dari motivasi finansial terhadap performa pekerja di daerah Jakarta Utara.

## METODELOGI PENELITIAN

Desain penelitian adalah rencana keseluruhan untuk melakukan penelitian [4], mendefinisikan desain penelitian sebagai pengaturan kondisi untuk pengumpulan data dan analisis data dengan cara yang bertujuan untuk menggabungkan relevansi dengan tujuan penelitian serta ekonomi secara procedural. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif, dimana pendekatan kualitatif dan kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan efek dari faktor-faktor motivasi performa pekerja di daerah Jakarta Utara. Target populasi terdiri dari anggota kelompok yang tertarik dipelajari oleh peneliti. Menurut angka dari Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia, daerah Jakarta Utara memiliki 968 pekerja. Penelitian ini mengukur menggunakan sampel 283 responden yang ditentukan dari total populasi 968 pekerja menggunakan rumus Slovin. *Stratified random sampling* digunakan untuk menentukan responden. Teknik *stratified random sampling* memastikan bahwa berbagai kelompok populasi terwakili secara memadai dalam sampel karena membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang homogen seperti elemen-elemen dari suatu kelompok lebih seperti elemen dari suatu populasi dibanding populasi secara keseluruhan [8].

Model Penelitian :

$$Y = \beta_0 + X_1\beta_1 + X_2\beta_2 + X_3\beta_3 + \varepsilon$$

$\beta_0$  = intercept;

$\beta_1$  &  $\beta_3$  = Koefisien dari setiap variabel independen.

Y: Performa pekerja

X1: Motivasi finansial

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil pada tabel 1 di bawah menunjukkan bahwa, ringkasan model semua variabel, motivasi finansial, motivasi non-finansial dan motivasi lingkungan kerja sangat mempengaruhi performa pekerja di daerah Jakarta Utara ( $R^2=0.909$ ) dengan variasi motivasi finansial, motivasi non-finansial, dan motivasi lingkungan kerja memberikan kontribusi sebanyak 90.9% kepada performa pekerja di daerah Jakarta Utara.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi

Model	R	R. Square	Adjustment R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953	.909	.905	.160
a. Prediktor: (Konstan), Motivasi finansial, Motivasi non-finansial, dan Motivasi tempat kerja				

Hasil tabel ANOVA lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi finansial, motivasi non-finansial dan motivasi lingkungan kerja menjelaskan variasi performa pekerja di daerah Jakarta Utara. Tabel 2 menunjukkan nilai sig (0.000) kurang dari tingkat signifikansi (0.05). F-statistik ( $F=241.145$ ) jauh lebih besar daripada nilai-P (0.000) sehingga konfirmasi lebih lanjut menunjukkan bahwa aspek motivasi finansial, motivasi non-finansial dan motivasi lingkungan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di daerah Jakarta Utara. Nilai residu (2.202) kurang dari nilai regresi (21.930) yang berarti bahwa semua variabel independen berkontribusi terhadap kinerja karyawan di daerah Jakarta Utara.

Tabel 2 Hasil Analisis ANOVA

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	21.930	3	5.483	214.145	.000
	Residual	2.202	279	.010		
	Total	24.132	282			

a. Prediktor: (Konstan), motivasi finansial, motivasi non-finansial dan motivasi tempat kerja
b. Variabel Dependen: performa pekerja

Tabel 3 Analisis Regresi

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstan)	0.0671	0.145		4.618	.000
	Motivasi finansial	0.82	0.032	0.542	2.05	.000
	Motivasi non-finansial	0.632	0.024	0.044	1.653	.000
	Motivasi tempat kerja	0.573	0.005	0.132	0.896	0.002
a. Variabel dependen performa pekerja						

Menggunakan analisis regresi dari basis data SPSS, menunjukkan bahwa motivasi finansial, motivasi non-finansial dan motivasi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di daerah Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel berkontribusi signifikan terhadap performa pekerja di daerah Jakarta Utara.  $Y=0.671+0.820x_1+ 0.632x_2+.573x_3+\epsilon$ .

Tabel 4 Hubungan antara motivasi finansial dan performa pekerja.

		Performa pekerja	Motivasi finansial
Performa pekerja	Korelasi Pearson	1	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	283	283
Motivasi finansial	Korelasi Pearson	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	283	283
**. Korelasi signifikan pada tingkat 0.01 (2-tailed)			

Koefisien korelasi Pearson, ( $r=0.707$ ) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang tinggi antara motivasi finansial dengan performa pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-P kurang dari tingkat signifikan ( $P=0.000<0.005$ ). Ini menunjukkan bahwa motivasi finansial berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di daerah Jakarta Utara.

Tabel 5 Hubungan antara motivasi non-finansial dan performa pekerja.

		Performa pekerja	Motivasi non-finansial
Performa pekerja	Korelasi Pearson	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	283	283
Motivasi non-finansial	Korelasi Pearson	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	283	283
**. Korelasi signifikan pada tingkat 0.01 (2-tailed)			

Koefisien korelasi Pearson, ( $r=0.652$ ) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan sedang antara motivasi non-finansial dan performa pekerja. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa nilai-P kurang dari tingkat signifikan ( $P=0.000<0.005$ ). motivasi non-finansial berkontribusi positif terhadap performa pekerja di daerah Jakarta Utara.

Tabel 6 Hubungan antara motivasi lingkungan kerja dan performa pekerja.

		Performa pekerja	Motivasi lingkungan kerja
Performa pekerja	Korelasi Pearson	1	.523**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	283	283
Motivasi lingkungan kerja	Korelasi Pearson	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	283	283

\*\* . Korelasi signifikan pada tingkat 0.01 (2-tailed)

Koefisien korelasi Pearson, ( $r=0.523$ ) menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan sedang antara motivasi lingkungan kerja dan performa pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-P kurang dari tingkat signifikan ( $P=0.000<0.005$ ). motivasi lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di daerah Jakarta Utara.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kotamadya Jakarta Utara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi, praktis mustahil untuk berhasil tanpa adanya faktor motivasi yang diharapkan akan memengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik, faktor-faktor motivasi harus diberikan prioritas tinggi dan dikelola dengan tepat sebagai unsur penting untuk kemajuan organisasi dalam lingkungan operasi yang dinamis saat ini. Faktor-faktor tersebut termasuk gaji yang memadai, bonus, peningkatan pelatihan, fasilitas perawatan kesehatan, komunikasi yang lebih baik antara karyawan dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Mencapai tujuan organisasi melalui kinerja karyawan yang unggul sangat tergantung pada kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Dalam hal ini, beberapa hal yang direkomendasikan adalah (1) Pemimpin di Jakarta Utara didorong untuk menunjukkan keseriusan pada kesejahteraan pekerja untuk menjadikan mereka lebih berharga dan melihat diri mereka sebagai kontributor bagi keberhasilan pelayanan publik melalui kepemimpinan yang efektif. (2) Kondisi kerja dan lingkungan kerja yang baik harus disediakan untuk membuat karyawan berkontribusi sebaik-baiknya terhadap tujuan dan perlu diadakan pelatihan kerja yang tepat dan berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan di kota madya Jakarta Utara. (3) Pimpinan harus terus berupaya untuk mengatur sistem kompensasi yang baik dan kompetitif untuk meningkatkan keterampilan atau tanggung jawab. Besarnya bonus sebaiknya berdasarkan kinerja karyawan. Karyawan diberikan pengakuan dan apresiasi untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bloisi & Jean. (2009). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. Nigeria.
- [2] Crouin & Bryan. (2015). *Abraham Maslow's Hierarchy of Needs motivational model*. London: E-library.
- [3] Fhrmann. (2006). *Fundamentals of Management*. Nigeria: Pearson Prentice Hall.
- [4] Frank and Nachimias. (2006). *Perceptions of public versus private sector personnel and informal red tape: Their impact on motivation*. American Review of Public Administration.

- [5] Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*. Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI), 121-124.
- [6] George & Jones. (2013). *Essentials of Organisational Behaviour*. Harlow, England: Prentice Hall.
- [7] Lusiani, M., Yuirafat, A., & Tannady, H. (2017). *Analisis Kepuasan Pengguna BPJS dan Non BPJS Terhadap Layanan Rumah Sakit Dengan Model Quality Function Deployment*. Seminar Nasional Akuntansi dan Bisnis (SNAB), Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.
- [8] Nachimas. (2008). *The impact of research to the society*. Rabat.
- [9] Pratama, P., Tannady, H., Nurprihatin, F., Ariyono, H. B., & Sari, S. M. (2017). Identifikasi Risiko Ergonomi Dengan Metode Quick Exposure Check Dan Nordic Body Map. *Jurnal Penelitian dan Aplikasi Sistem dan Teknik Industri*, 11(1),13-21.
- [10] Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47-52.
- [11] Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79-89.
- [12] Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Expert.
- [13] Tannady, H., & Sitorus, T. (2017). Role Of Compensation, Organization Culture, And Leadership On Working Motivation Of Faculty Member (Study Case: Universities In North Jakarta). *IOSR-Journal of Business & Management*, 19(10), 41-47.
- [14] Tannady, H. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Expert.
- [15] Tannady, H., Tannady, H., Ismuhadjar., & Zami, A. (2019). The Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Job Performance of Healthcare Industry in Province of Jakarta, Indonesia. *Quality: Access to Success*, 20(169), 18-22.
- [16] Tanuwijaya, C., & Tannady, H. (2019). *Evaluasi Produk dan Pelayanan di Toko Buku Gramedia Emporium Pluit Mall Jakarta Utara Menggunakan Service Quality*. Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI), 25-28.