

***Analysis Of Work Motivation Factors In Increasing Work Productivity In
Regional Financial And Asset Management Agency, Sarmi District,
Papua Province***

***Analisis Faktor Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja
Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi
Provinsi Papua***

Moch Resky Iskandar
Manajemen , STIE Wira Bhakti Makassar , Indonesia
Yudharamadhan61@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation in the form of material incentives on increasing employee work productivity at the Regional Financial and Asset Management Agency, Sarmi Regency, Papua Province. The type of research used is descriptive quantitative, in which the writer describes the results of observations and analyzes the data obtained in the field. The data analysis used in this study is descriptive analysis by explaining the material motivation of the incentives provided by the company to employees to increase work productivity at the Regional Financial and Asset Management Agency, Sarmi Regency, Papua Province. After analyzing and discussing the problem, the authors conclude that motivation for increasing work productivity is very influential by the remuneration provided which can be adjusted to the conditions of the agency concerned, because with motivation and a sense of belonging and great responsibility, it will increase work productivity and increase productivity. income for the Regional Financial and Asset Management Agency, Sarmi Regency, Papua Province, so that it has an impact on the welfare of employees and will support the achievement of goals in agencies that have been planned as effectively and efficiently as possible. To increase employee motivation and work productivity, the head of the Regional Financial and Asset Management Agency, Sarmi Regency, Papua Province, applies work discipline, namely the stipulation of working hours and limits on working hours accompanied by breaks. Policies in increasing motivation for employee work productivity, which need to be considered especially the provision of remuneration, discipline and other prizes as well as Eid gifts

Keywords: *Employees, Work Motivation, work productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam bentuk material insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan. *Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dengan menjelaskan motivasi material insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua. Setelah melakukan*

analisa dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan Motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja, sangat berpengaruh oleh balas jasa yang diberikan yang dapat disesuaikan kondisi instansi yang bersangkutan, karena dengan motivasi dan rasa memiliki serta tanggung jawab yang besar, maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan peningkatan pendapatan bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua, sehingga berdampak pada kesejahteraan Pegawai dan akan menunjang pencapaian tujuan pada instansi yang telah direncanakan dengan efektif dan seefisien mungkin. Untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai, kepala kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua menerapkan disiplin kerja yaitu ditetapkannya jam kerja dan batas jam kerja yang disertai dengan istirahat. Kebijakan dalam meningkatkan motivasi untuk produktivitas kerja pegawai, yang perlu diperhatikan utamanya pemberian balas jasa, kedisiplinan dan hadiah-hadiah lainnya serta hadiah lebaran

Kata kunci: Pegawai, Motivasi Kerja, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri sipil perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah, karena pegawai negeri sipil adalah merupakan perpanjangan tangan dari pemerintahan dan pembangunan di tengah-tengah masyarakat sesuai dengan visi dan misi pegawai negeri sipil itu sendiri, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, setia dan serius bekerja. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai negeri sipil di dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu organisasi yang menjalankan sejumlah aktivitas

memulai kegiatannya dengan melakukan proses perencanaan. Perencanaan dilakukan melalui aktivitas yang melibatkan individu-individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sering dilupakan oleh sebuah perusahaan adalah, adanya kesadaran individu sebagai makhluk juga mempunyai keinginan-keinginan atau tujuan pribadi, yang kadangkala bisa selaras dengan tujuan perusahaan dan kadangkala tidak. Ketidakselarasan tujuan mengakibatkan tujuan perusahaan dan tujuan individu tidak tercapai, sehingga mengakibatkan eksistensi perusahaan berjalan tersendat dan produktivitas menurun, untuk itu diperlukan suatu optimalisasi pengorganisasian, perumusan strategi operasional perusahaan, penetapan

tugas, pengawasan operasional kepada seluruh pegawai, pengendalian mutu, termasuk menjaga-lankan proses motivasi. Semakin tingginya tingkat persaingan saat ini juga akan dituntut semakin dipe-nuhinya aspek-aspek kepuasan konsumen.

Brookes merupakan pihak yang setuju bahwa motivasi berdasarkan insentif berperan dalam produktivitas kerja pegawai, namun insentif bukan satu-satunya aspek dalam memotivasi. Melalui sistem intensif memungkinkan organisasi (1) mendorong tingkat rata-rata motivasi kerja individual; (2) meningkatkan pencapaian yang berorientasi individual (3) mempertahankan penilaian yang tinggi bagi pegawai yang produktif

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak lepas dari produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh motivasi kerja sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab dengan begitu produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam bentuk material insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengeolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua.

Sumber daya manusia menurut Hadari Nawawi, dalam bukunya “Perencanaan Sumber Daya Manusia” (2017 : 37), manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, pegawai, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengolahan dan

profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Motivasi sangat penting, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncosicious needs*) berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani,. Selain itu, motivasi merupakan daya pendorong yang kuat untuk melakukan sesuatu, dimana motivasi ini berbeda antara satu Pegawai dengan Pegawai yang lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing Pegawai untuk bekerja . Hani Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut A. Anwar prabu Mangkunegara, memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan sejumlah proses-prose psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi-nya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal maupun eksternal, bagi seseorang seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi. Defenisi yang dikemukakan oleh Hasibuan beliau menjelaskan bahwa motivasi itu merupakan suatu pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Potensi Sumber Daya Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan yang pada dasarnya mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan studi kasus pada lokasi penelitian menyangkut faktor motivasi kerja dalam meningkatkan motivasi kerja. Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua. Variabel penelitian pegawai sebagai variabel independen dan insentif sebagai variabel dependen Analisis deskriptif dengan menjelaskan motivasi material insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua. Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh

antara motivasi terhadap produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua untuk melaksanakan prinsip keadilan ini dengan pemberian balas jasa dan tunjangan-tunjangan sesuai dengan tingkat jabatan seseorang. Semakin tinggi tingkat jabatan tersebut maka semakin tinggi pula persyaratan yang diperlukan sehingga semakin tinggi pula tingkat upah yang diterima. Dengan adanya persyaratan yang tinggi maka perusahaan akan mengeluarkan pengorbanan yang tinggi pula. Adapun pemberian tunjangan kesejahteraan terhadap pegawai terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1 Pemberian Balas Jasa Terhadap Pegawai Tahun 2017 - 2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Penerimaan (Rp)	Perubahan (%)
2017	25	50.700.000	-
2018	32	60.500.000	19,33%
2019	40	73.350.000	24,55%
2020	42	100.000.000	32,71%
2021	45	141.500.000	41,50%
Jumlah		528.050.000	-

Sumber :Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi

Untuk meningkatkan semangat bagi pegawai, maka balas jasa itu dimaksudkan juga sebagai imbalan atas tugas yang semakin bertambah, dimana

tugas mereka sangat membutuhkan kondisi-kondisi yang baik dalam pelaksanaan sehingga beberapa jaminan yang diberikan sesuai dengan jasa yang

telah mereka sumbangkan bagi perusahaan maupun bagi masyarakat.

Balas jasa yang diberikan kepada pegawai ini ada beberapa macam, yakni Tunjangan Kompensasi Kerja (TKK). Tunjangan ini diberikan kepada Pegawai sesuai dengan aktivitasnya, jadi dalam hal ini yang diberikan nilai adalah kegiatan dari Pegawai sehari-hari. Tunjangan yang lain adalah tunjangan jabatan, di mana tunjangan ini hanya diberikan mulai dari Pimpinan sampai kepada Kepala Bagian.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua membutuhkan pegawai yang trampil atautkah mempunyai keahlian khusus, agar aktivitas sehari-hari tidak terlalu banyak memberikan bimbingan tentang pelayanan dan service kepada konsumen, sehingga instansi yang bersangkutan selalu mengirim pegawainya untuk mengikuti pendidikan. Pendidikan dan latihan bagi setiap pegawai memang perlu guna untuk mendapatkan keterampilan, tapi perusahaan perlu mengutus pegawainya mengikuti kursus. Ini dimaksudkan baik calon Pegawai maupun Pegawai tetap perlu adanya peningkatan pengetahuan

dan prestasi kerja pegawai, hal ini dapat menyempurnakan keterampilan yang telah miliki dalam meningkatkan produktivitas serta mampu menggunakan peralatan baru, mesin, proses dan pelaksanaan baru secara tepat.

Berdasarkan analisa kantor bahwa setiap pegawai baru harus diikutkan pelatihan, sehingga segala aktivitas yang dilakukan pegawai baik Pegawai administrasi maupun tenaga yang lainnya kesemunya telah mengikuti pelatihan guna meningkatkan mutu produk Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua untuk mencapai tingkat produktivitas kerja Pegawai khususnya produk jasa perusahaan.

Dengan demikian, hasil pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang telah dilakukan jelas bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua mulai 2017 hingga 2021 adalah sangat efektif. Maksudnya tingkat produktivitas pegawai terus meningkat dari tahun ke tahun, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Setelah dilakukan evaluasi berdasarkan hasil analisis dan ternyata hasil evaluasi tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu diadakan suatu perubahan atau penyesuaian terhadap kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kebijaksanaan harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi pada waktu yang akan datang. Selanjutnya, dalam peningkatan produktivitas pegawai harus disertai

dengan beberapa kriteria tertentu, sehingga misalnya mempunyai keterampilan khususnya, pernah mengikut pelatihan dan lain-lain yang dapat menunjang kegiatan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Adapun perkembangan penerimaan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua dapat dilihat analisis produktivitnya

Tabel 2. penerimaan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua

Tahun	Produktivitas Kerja
2017	Rp. 7.326.563,-
2018	Rp. 8.782.376,-
2019	Rp. 10.458.347,-
2020	Rp. 12.183.915,-
2021	Rp. 12.579.768,-

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan jelas bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Pemeriksaan Keuangan Propinsi Sulawesi Selatan mulai tahun 2017 hingga 2021 adalah sangat efektif. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua dalam mengikut sertakan pegawai untuk pendidikan tidak secara serentak atau sekaligus, dengan secara

bertahap atau bergiliran baik dilaksanakan tersendiri maupun diikutkan pada instansi lain dengan program yang sama.

Pada tahun 2017 produktivitas yang dicapai sebesar Rp. 7.326.563,- dan untuk tahun 2018 sebesar Rp.8.782.376,- yang mengalami peningkatan sebesar Rp.1.455.813,- atau prosentase kenaikan 19.87 %. Untuk tahun 2018 produktivitas yang

dicapai sebesar Rp. Rp.8.782.376,- dan untuk tahun 2019 produktivitas yang dicapai sebesar Rp. 8.782.376,- jadi peningkatan yang dicapai sebesar Rp.1.675.971,- atau prosentase 19,08 %. Sedangkan untuk tahun 2019 produktivitas yang dicapai sebesar Rp. 8.782.376,- untuk dibandingkan tahun 2020 produktivitas yang dicapai sebesar Rp.12.183.915,- berarti ada kenaikan

Kesimpulan

Motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja, sangat berpengaruh oleh balas jasa yang diberikan yang dapat disesuaikan kondisi instansi yang bersangkutan, karena dengan motivasi dan rasa memiliki serta tanggung jawab yang besar, maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan peningkatan pendapatan bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua, sehingga berdampak pada kesejahteraan Pegawai dan akan menunjang pencapaian tujuan pada instansi yang telah direncanakan dengan efektif dan seefisien mungkin.

Saran

Untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai, kepala kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi

sebesar Rp. 1.725.568,- atau prosentase 16,50 %.

Kalau tahun 2020 produktivitas yang dicapai sebesar Rp.12.183.915,- dan tahun 2021 sebesar Rp. 12.579.768,- berarti ada kenaikan sebesar Rp. 395.853,- jadi pada tahun terakhir ini mengalami penurunan tingkat produktivitas dengan prosentase sebesar 3,25 %.

Provinsi Papua menerapkan disiplin kerja yaitu ditetapkannya jam kerja dan batas jam kerja yang disertai dengan istirahat. Kebijakan dalam meningkatkan motivasi untuk produktivitas kerja pegawai, yang perlu diperhatikan utamanya pemberian balas jasa, kedisiplinan dan hadiah-hadiah lainnya serta hadiah lebaran.

Ucapan terima kasih

Terima kasih kepada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarmi Provinsi Papua yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian ini dalam memberikan konfirmasi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Djafar, Syamsuddin, EK, 2014, **Statistik I & II**, penerbit

- Yayasan Pembangunan
Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2012, **MSDM**, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjarachman dan Suad Husnan, 2014. **Manajemen Personalia**, Edisi 4, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Manulang,M, 2002, **Manajemen Personalia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2012, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 2019, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, salemba empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2021, **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesatu, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ravianto. J,2015, **Produktivitas dan Pengukurannya**, Seri Produktivitas VIII, PT. Binama Teknika, Jakarta.
- Sudarmono, Gito, 2015, **Manajemen Personalia**, Cetakan Ketujuh, Penerbit BPFE, Yogyakarta.