

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMDA KABUPATEN SIDOARJO**

**Herry Arianto LW**

**Dosen Manajemen FEB UPNV Jawa Timur**

## **Abstraksi**

Organisasi akan berdampak pada efisiensi dan efektifitas dalam peningkatan pembangunan daerah. Dalam konsep kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian (2013 :329) bahwasanya kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi suatu organisasi. Sedangkan Menurut Robbins (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah penampakan kemajuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Dengan demikian kinerja baru akan diketahui apabila seseorang atau sekelompok orang dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mendukung kinerja factor yang paling penting adalah Motivasi dan diskripsi Pegawai

Setelah pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa variable Motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ), dan Diskripsi Pekerjaan ( $X_2$ ), tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan ,Pemba Sidoarjo sedangkan yang memiliki pengaruh signifikan secara partial terhadap Kinerja karyawan ini karena para karyawan Pemda Sidoarjo mempunyai Motivasi dan diskripsi kerja yang baik kerja yang diperlihatkan dengan banyaknya absensi pegawai sedang hasil kinerjanya kurang terukur /tidak mempunyai ukuran yang jelas, Sedangkan. Dibuktikan dengan uji t yang kesemuanya mendukung kinerja pegawai pemda kabupaten Sidoarjo

Kata Kunci. Motivasi kerja , Diskripsi dan Kinerja

## Pendahuluan

Pentingnya deskripsi pekerjaan yang harus diberikan pada pegawai dalam suatu organisasi, peran pelatihan merupakan hal yang harus dilaksanakan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Peningkatan kualitas dan prestasi kerja Pegawai yang ada di organisasi dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Setiap organisasi yang menginginkan pegawainya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sama sekali tidak boleh mengesampingkan masalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Tugas-tugas kegawaaian dalam lingkup Pegawai Pembad Sidoarjo , memerlukan upaya pelaksanaan tugasnya berdasar pada mekanisme dan prosedur yang digariskan organisasi. Maka para aparatur yang bertugas di Pemda Sidoarjo tersebut di tuntutan memiliki keterampilan teknis serta mampu meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan tugasnya. Namun terkadang dalam pelaksanaan tugas tersebut tidak memperhatikan kualitas dan tidak sesuai dengan apa yang di targetkan sebelumnya. Suatu Instansi seharusnya menghasilkan kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan karena instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang pembangunan daerah. Berhasil atau tidaknya suatu daerah sangat bergantung pada prestasi kerja atau kinerja suatu instansi pemerintah.

Dalam rangka ikut menyukseskan pelaksanaan pembangunan dan menciptakan masyarakat yang adil dan merata, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah memperkuat penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan yang profesional oleh para pegawai yang ada, sebab pelaksanaan pembangunan yang merata di seluruh wilayah Negara Indonesia sangat dipengaruhi oleh penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri.

Pembangunan pegawai pemerintah atau dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri, dapat berhasil dengan baik serta dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntunan hati nurani mereka.

Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang disebutkan di atas, maka perlu dilaksanakan pembinaan yang baik dan teratur, dilakukan secara terus menerus dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompentensi secara sehat.

Selain itu, untuk meningkatkan profesionalisme dan prestasi kerja atau kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan pula masalah kesejahteraannya, agar pegawai yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian sepenuhnya kepada tugas pokok sehari-hari. Bentuk kesejahteraan di sini antara lain adalah kelancaran dalam pemberian gaji atau bentuk lainnya, sehingga setiap pegawai tentunya akan lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja mengingat kesejahteraannya dapat terpenuhi dan diterima sesuai dengan haknya.

Pegawai yang memiliki kemampuan mengkoordinasikan aktifitas kerja secara individual sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi tersebut.

Kemampuan (*ability*) menurut Robbins (2013:145), sebagai “*kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan*“. Ditambahkan pula bahwa keseluruhan kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan secara mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan fisik.

Efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan akan tercapai, selain pegawai memiliki kemampuan dan disiplin kerja pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahan latin yang artinya bergerak. berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif (pemberian tambahan), Dharma (2015). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Pemberian motivasi ini tidaklah mudah begitu saja, banyak kendala-kendala yang dihadapi. Sehingga dalam memberikan motivasi, pimpinan perlu mengenal dan memiliki keterampilan untuk mengetahui perilaku bawahan, karena bawahan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan. Berkaitan dengan motivasi karyawan, dapat dikatakan bahwa pimpinan dengan berbagai kewenangannya mempunyai kewajiban memotivasi bawahannya. Begitu juga sebaliknya bawahan dengan kepemimpinan yang baik dalam perusahaan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu pemimpin dalam hal ini harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi para bawahan guna menuntaskan pekerjaan yang diembannya.

Permasalahan yang umumnya dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Simamora (2012: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2017: 263). Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Kantor Kantor Pemda kabupaten Sidoarjo adalah salah satu instansi pemerintah melaksanakan tugas dari wakil rakyat maka memerlukan suatu kemampuan , motivasi, serta diskripsi kerja sehingga kninerja dari para pegawai pemda kabupaten Sidoarjobisa maksimal dalam menjalankan tugasnya

## Landasan teori

### Motivasi

Pengertian motivasi menurut Robbins (2016) sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan Dharma (2001) berpendapat bahwa motivasi berasal dari kata “movere” dalam bahan latin yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif (pemberian tambahan). Widjaya (2013) berpendapat ”*daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif*”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

### Deskripsi Pekerjaan

Hasibuan (2006) uraian pekerjaan (*job description*) dan uraian jabatan (*job position*) diketahui serta disusun berdasarkan informasi yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan. *Job description* biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional, sedangkan *job position* digunakan untuk tenaga kerja manajerial. Uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. *Job description* akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang memegang jabatannya tersebut. *Job description* ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. *Job description* yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi *overacting*.

### Kinerja

Menurut Robbins (2016) Kinerja dapat dibagi ke dalam empat golongan yaitu:

1. Kemampuan teknis, mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang menyangkut metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur dan teknik-teknik.
2. Kemampuan manajerial, mencakup pengertian mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, monitoring, pengendalian dsb.
3. Kemampuan kemanusiaan, berkaitan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain. Dalam konteks organisasi, kemampuan ini mungkin meliputi kepandaian memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat tim dan sebagainya.
4. Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat perusahaan sebagai keseluruhan, kemampuan memvisualisasikan hari depan organisasi dan visinya terhadap hari depan organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan atau (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi (2005) ” *penelitian penjelasan atau (explanatory research) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis*”. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh kemampuan pegawai, motivasi dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Pemda Kabupaten Sidoarjo

### Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang berisikan indikator yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

### Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2010) ”skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

Untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui tanggapan responden digunakan skala likert, dalam penelitian ini masing-masing jawaban pertanyaan dalam kuesioner diberi skor sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1, Tidak Setuju diberi bobot 2, Cukup Setuju diberi bobot 3, Setuju diberi bobot 4 dan Sangat Setuju diberi bobot 5

### populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Ngawi sebanyak 100. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan statistik Ferdinand (2006) dengan *margin of error* 10%. Berikut rumusnya:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

dimana:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

d = presisi yang ditetapkan atau prosentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (*margin of error*)

Dengan ukuran populasi 100 dan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10% maka ukuran sampel dalam penelitian berjumlah 50 responden. Dengan Perhitungan sebagai berikut:  
 $N = 100 / 1 + 100 (0,1)$

Setelah ditentukan jumlah sampel dan langkah pengambilan sampel, selanjutnya responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik sampling

probabilitas di mana masing-masing responden memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

#### a. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dilapangan, berupa tanggapan responden tentang kemampuan, motivasi dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Ngawi dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan untuk diisi.
2. Data Sekunder, Data sekunder adalah data yang berasal dari Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Ngawi

#### b. Metode Pengumpulan Data

Teknik atau metode yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden yaitu pegawai Kesekretariat DPRD kabupaten Ngawi Metode Dokumenter merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen serta catatan-catatan yang berkaitan dengan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

### Hasil Penelitian

Pembuktian hipotesa pengaruh masing – masing variabel bebas secara partial (uji t).

Tabel Perbandingan t-hitung dengan Significant

Variabel	t-hitung	Sign.
X <sub>1</sub>	4,175	0,042
X <sub>2</sub>	4,738	0,032

Dari t-hitung tersebut adapat diketahui bahwa (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Diskripsi Kerja memiliki pengaruh signifikan, terhadap Kinerja ditunjuk dengan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 (5%) atau 0,042 variabeli Diskripsi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05 (5%) yang artinya bahwa Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pemda kabupaten Sidoarjo

#### Pembahasan

Setelah pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa Motivasi kerja karyawan (X<sub>1</sub>), dan Disiplin kerja (X<sub>2</sub>), mempunyai pengaruh secara secara parsial terhadap Kinerja karyawan , sedangkan yang memiliki pengaruh signifikan secara partial terhadap Kinerja karyawan PerhuPemda Sidoarjo ini karena para karyawan PerhutaPemda Sidoarjo Motivasi dan mempunyai disiplin kerja yang diperlihatkan dengan absensi pegawai yang tidak banyak sedang hasil kerjanya terukur jelas,

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis SPSS untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja.
2. Ada Pengaruh variabel deskripsi kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pegawai pemda kabupaten Sidoarjo

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka saran yang didapat penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Agar meningkat kinerja lebih baik maka Motivasi dan deskripsi pekerjaan agar ditingkatkan

## PUSTAKA

As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri: Seni Ilmu SDM*. Yogyakarta: Liberty.

Bastian, Indara, 2014. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.

Dessler, G. 2016. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.

Dharma, Agus. 2015. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.

Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gistosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudito. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE. 1. "Essentials of Econometrics," International Editon, McGraw-Hill.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.

Hartati, Iswahyu. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif, Volume 2, Nomor 1, April, hal. 63-80*

Hariandja, M. T. Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gramedia Widarasana Indonesia.

Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Kartono, Kartini. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Press. Jakarta.

Lestari, Andri Reni. 2005. *Pengaruh faktor Motivasi dan deskripsi pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang

- Mangkuprawira, Sjafri. 2017. Kinerja.<http://ronawaja.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/> diakses 15 September 2010.
- Martoyo, Susilo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nimran, Umar. 2016. *Perilaku Organisasi*. Citra Media, Surabaya
- Oemar, Yohanas. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Riau. *Jurnal Eksekutif, Volume 3, Nomor 3*.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2016. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
1. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta :Balai Pustaka
1. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bambang. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Jakarta.
- Soedarto, Teguh. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Individu, Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X Persero). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, TH. IX, NO. 1 Januari 2005, hal. 158-184.
1. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suprihanto, John. 2013. *Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogya: BPFE.
- Tohardi, 2013. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Widjaja, AW. 2013. *Peranan Motivasi dalam Kepegawaian*. Jakarta: Pressindo.