

EFEKTIVITAS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Yualina Riastuti Partiw¹ dan Suhana²

¹Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir (PTBIN)-BATAN

²Pusat Reaktor Serba Guna (PRSG)-BATAN

ABSTRAK

EFEKTIVITAS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. Suatu organisasi perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan/instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan/instansi, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Makalah ini membahas studi kasus perlunya motivasi kerja ditingkatkan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir (PTBIN). Penilaian kinerja didasarkan pada tingkat pendidikan dan tingkat kehadiran pegawai yang menjadi tolak ukur pencapaian efektivitas motivasi kerja. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai di PTBIN tidak diimbangi dengan tingginya capaian kinerja pegawai secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada tingginya ketidakhadiran/absen pegawai di lingkungan PTBIN, yang berarti bahwa tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan semakin rendah dan efektivitas motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE. A corporate organization in carrying out its activities, both private companies and government agencies will seek to achieve a predetermined goal. The success of various activities within the company / agency in achieving the goal of excellence is not only dependent on technology, operating funds, facilities or infrastructure owned, but also depends on aspects of human resources. Motivation is very important to be considered by the company when it wants every employee can contribute positively to the achievement of corporate goals, because the motivation of an employee will have a high spirit in carrying out the task. This paper discusses the need for motivation to work done to improve the performance of employees in the Center for Technology of Nuclear Industry Materials (PTBIN). As a case study based on the performance level of education employees with employee attendance be measured by the effectiveness of achievement motivation. From the results of the discussion concluded that the quality of education possessed by the employee in PTBIN not offset by higher employee performance to the maximum performance. This can be seen in the high rate of employee absenteeism in the PTBIN, which can be concluded that the level of motivation to finish the job they are getting lower and effectiveness motivation in improving the performance of employees not performing well.

Keywords : Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi perusahaan atau instansi untuk menunjang kelancaran tugas guna mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi yang terkait. Faktor sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi perusahaan atau instansi memerlukan perhatian khusus dalam mengelolanya agar menjadi sebuah aset yang menguntungkan bagi organisasi perusahaan atau instansi bila dapat dikelola secara benar. Hal itu dikarenakan faktor sumber daya manusia mempunyai keunikan tersendiri dibandingkan dengan aset-aset perusahaan yang lain.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka wujud perhatian pihak perusahaan mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada pegawai tersebut melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga dan diharapkan akan meningkatkan disiplin kerja dan kinerja yang tinggi.

Motivasi diharapkan meningkat bagi pegawai agar dapat memenuhi standar yang ditentukan instansi atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja dapat terpenuhi. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik, tetapi bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhirnya tidak akan memuaskan.

Makalah ini membahas sejauh mana efektivitas motivasi kerja di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir mampu mempengaruhi pegawai dengan

tolak ukur tingkat kehadiran pegawai yang menjadi dasar penilaian kinerja pegawai di PTBIN. Pembahasan dilakukan dengan melihat kualitas pendidikan pegawai di PTBIN dengan tingkat kehadiran pegawai yang dapat dijadikan dasar penilaian kinerja, sehingga dapat dilihat seberapa besar efektivitas motivasi kerja pegawai dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan/instansi.

Hasil dari pembahasan makalah ini diharapkan dapat memberi masukan dan menjadi rujukan di PTBIN untuk melihat sejauh mana capaian kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai di lingkungan PTBIN, sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan cara pemotivasian yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memaksimalkan pemanfaatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh PTBIN.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.

Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang

pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Dr. Sowatno (2001:147), diantaranya sebagai berikut^[1] :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat, bahan baku, dan lainnya.

a. Model Tradisional

Alat motivasi ini didasarkan atas anggapan bahwa para pekerja sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan keuangan.

b. Model Sumber Daya Manusia

Para ahli berpendapat bahwa para pegawai sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak selalu para pegawai memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan.

Jenis-Jenis Motivasi Positif dan Negatif

a. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

b. Motivasi Negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Bukti yang paling dasar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak.

John dalam Winardi (2002:2) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Dengan demikian analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan Atkinson dalam buku karangan Winardi (2002:4) bahwa analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang^[2].

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Gomes, dkk (2000) antara lain^[3] :

Bentuk

- 1) Faktor-Faktor Individual
Meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- 2) Faktor-Faktor Organisasional
meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Faktor Utama Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja menurut A. Sujak (1990), meliputi ^[4]:

- 1) Perbedaan Karakteristik Individu
Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi.
- 2) Perbedaan Karakteristik Pekerjaan
Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula.
Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai.
- 3) Perbedaan Karakteristik Lingkungan Kerja atau Organisasi.
Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan

intrinsik yang ada pada diri seseorang / individu yang bersangkutan, mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

KINERJA PEGAWAI

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda (*noun*), di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika ^[5].

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor;

- a. harapan mengenai imbalan;
- b. dorongan;
- c. kemampuan; kebutuhan dan sifat;
- d. persepsi terhadap tugas;
- e. imbalan internal dan eksternal;
- f. persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan,
2. Keinginan dan
3. Lingkungan.

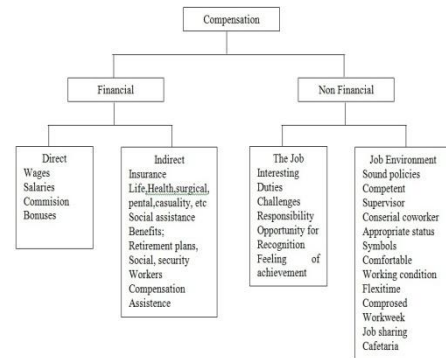
BENTUK KOMPENSASI UNTUK MEMOTIVASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PTBIN

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran organisasi perusahaan/instansi. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman keadilan dan undang-undang perburuan. Dengan kebijaksanaan ini diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Penggolongan dan Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko^[7] (1996, hal. 183, ed. 10), dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, secara umum kompensasi digolongkan menjadi dua bagian yaitu; *Financial Compensation* dan *Non Financial Compensation*. Kompensasi bersifat finansial dapat dibagi lagi menjadi; *Direct Compensation* dan *Indirect Compensation*. *Direct compensation* merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yaitu dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan *Indirect Compensation* merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaannya, antara lain asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, bayaran selama cuti maupun sakit, dan

lain-lain. Sedangkan kompensasi yang bersifat non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya. Untuk jelasnya penggolongan kompensasi dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 1. Penggolongan kompensasi

Sumber : T. Hani Handoko, Manajemen Personalia & SDM; 1996; 183; ed.10

Jenis-Jenis Kompensasi Yang Diberikan Pada Karyawan

a. Imbalan Ektrinsik

- 1) Imbalan Ektrinsik yang berbentuk uang misalnya: gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, dll
- 2) Imbalan Ektrinsik yang bentuknya sebagai benefit/tunjangan pelengkap contohnya seperti : uang cuti, uang makan, uang transportasi/antar jemput, asuransi, jamsostek/jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun, rekreasi, beasiswa melanjutkan kuliah, dll

b. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk Intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik dan lain-lain.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PTBIN untuk memotivasi

kerja pegawai adalah berupa Imbalan Ekstrinsik yang berbentuk uang yaitu :

1. Gaji
2. Tunjangan Bahan Nuklir (TBN)
3. Tunjangan Fungsional Khusus yang diberikan kepada pegawai dan dibedakan menjadi dua bagian yaitu :
 - a. Teknis yang terdiri dari Peneliti, Pranta Nuklir, Litkayasa
 - b. Non Teknis yang terdiri dari Pranata Humas, Pustakawan, Analis Kepegawaian dan Arsiparis
4. Tunjangan Fungsional Umum yang diberikan kepada pegawai yang belum memasuki fungsional khusus namun diberikan berdasarkan posisi jabatan yang diduduki oleh setiap pegawai.
5. Pemberian Honor Penelitian Program Insentif dengan perhitungan orang/jam bagi peneliti, pembantu peneliti dan teknisi dan orang/bulan untuk pegawai yang ditunjuk sebagai sekretariat
6. Pemberian Honor yang diberikan kepada pegawai yang ditunjuk sebagai anggota tim berdasarkan SK. Kepala PTBIN yang mencantumkan jumlah honor, kecuali penunjukkan sebagai anggota tim berdasarkan SK. Kepala PTBIN yang tidak mencantumkan jumlah honor maka tidak diberikan honor tim.

Imbalan Ekstrinsik yang berbentuk tunjangan pelengkap diberikan berupa :

1. Pemberian Uang Makan
2. Extra Fooding
3. Asuransi Kesehatan (ASKES),
4. Beasiswa dengan ikatan dinas tugas belajar dalam dan luar negeri
5. Uang Pensiun bagi pegawai yang menjalani pensiun

Sedangkan Imbalan dalam bentuk Intrinsik yang tidak berbentuk fisik/materi dan hanya dapat dirasakan yaitu berupa kenaikan pangkat secara reguler tiap empat tahun sekali bagi pegawai yang tidak menduduki jenjang karir sebagai

fungsional khusus. Dan kenaikan pangkat minimal dua tahun sekali dan maksimal empat tahun sekali bagi pegawai yang menduduki jenjang karir sebagai fungsional khusus tergantung seberapa aktifnya mereka melakukan penilaian pekerjaan yang telah dilakukan seperti ; Peneliti, Pranata Nuklir, Litkayasa, Pranata Humas, Pustakawan dan Arsiparis.

PEMBAHASAN

Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar, bila sumber daya manusia tersebut digunakan secara tepat guna.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut Mangkunegara (2001 : 67-68) adalah^[6] :

1. Faktor kemampuan secara umum, kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu : kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*.)

Sebagai studi kasus Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir menjadi inspirasi penulisan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas motivasi kerja yang mempengaruhi tingkat kinerja dan disiplin pegawai di lingkungan PTBIN salah satunya dapat dilihat dari kualitas tingkat pendidikan seorang pegawai yang dimiliki

oleh PTBIN yaitu dengan menggunakan tabel tingkat pendidikan seperti contoh pada Gambar 2.

Data Pegawai di Lingkungan PTBIN Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SLTA sederajat	19	14%
D3 sederajat	24	18%
S1 sederajat	41	30%
S2	34	25%
S3	18	13%
Total Jumlah	136	100%

Gambar 2. Tabel Data Responden Pegawai di Lingkungan PTBIN Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dengan adanya data responden pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di lingkungan PTBIN, diharapkan instansi mampu menempatkan seorang pegawai sesuai dengan tupoksinya secara tepat. Sehingga kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai di lingkungan PTBIN dapat diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada dan diharapkan tidak adanya pegawai yang kurang memahami prosedur kerja. Oleh

karena itu, semakin tinggi kualitas pendidikan pegawai diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja pegawai di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi perusahaan/instansi 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 motivasi yang ditimbulkan besar, maka dorongan kerja menjadi besar pula. Motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi /instansi, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir, salah satunya dapat diukur melalui absensi untuk melihat tingkat kehadiran pegawai yang ada seperti contoh tabel pada Gambar 3.

Keterangan	Bulan	%	Bulan	%	Bulan	%	Bulan	%
	Januari		Pebruari		Maret		April	
Ijin	23	17	22	16	20	15	29	22
Sakit	25	18	27	20	28	21	19	14
Cuti	18	13	11	8	8	6	10	7
Tanpa Keterangan	8	6	7	5	7	5	7	5
Jumlah	74	54	67	49	63	47	65	48

Gambar 3. Tabel rekapitulasi daftar absensi pegawai di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir Bulan Januari s.d. April 2012

Dari tabel di atas dapat diketahui adanya penurunan tingkat absensi pada bulan Januari sebanyak 54% menjadi 49% pada bulan Pebruari, dan adanya peningkatan absensi pada bulan Maret sebanyak 47% menjadi 48% pada bulan

April. Meskipun demikian tingkat absensi ketidakhadiran pegawai pada tiap bulan antara Januari s.d. April dapat dikatakan tinggi dikarenakan tingkat kehadiran pegawai kurang dari 60%_dan tingkat ketidakhadiran yang lebih dari 45% ini

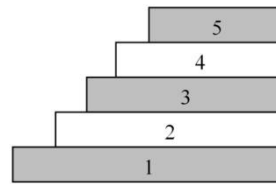
tentu tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi /instansi di lingkungan PTBIN, karena organisasi /instansi mengharapkan kehadiran lebih dari 90% atau bahkan 100% dan batas toleransi ketidakhadiran yang diberikan secara umum sebesar 10% ternyata melampaui batas toleransi yang diberikan yaitu di atas 45%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang terjadi pada motivasi kerja pegawai di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir.

Ketidakhadiran merupakan salah satu indikasi dari efektivitas motivasi kerja. Karena ketidakhadiran yang tinggi dapat mencerminkan rendahnya efektivitas motivasi kerja pegawai di lingkungan PTBIN. Absensi pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya tidak adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi), lemahnya pengawasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan lain sebagainya.

Tingginya kualitas pendidikan pegawai di lingkungan PTBIN yang merupakan salah satu sumber faktor umum kemampuan potensi (IQ) dan faktor umum kemampuan pengetahuan serta ketrampilan, berdasarkan hasil penilaian ternyata tidak diimbangi dengan faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menimbulkan semangat kerja yang rendah sehingga mengakibatkan pegawai tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik yaitu dengan sering mangkir dari pekerjaannya yang mengakibatkan target penyelesaian pekerjaannya tidak tercapai. Rendahnya motivasi kerja pegawai di lingkungan PTBIN mengakibatkan turunnya produktivitas yang akan menghambat

pencapaian tujuan organisasi perusahaan/instansi.

Oleh karena itu organisasi /instansi perlu jeli melihat motivasi kerja pegawainya. Kebutuhan pegawai atau individu dalam organisasi adalah kebutuhan yang ada pada individu pegawai, baik kebutuhan fisik maupun psikis. Menurut Maslow dalam buku karangan Winardi (2002:50) berpendapat bahwa pada hakikatnya dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan seperti pada Gambar 4^[2].

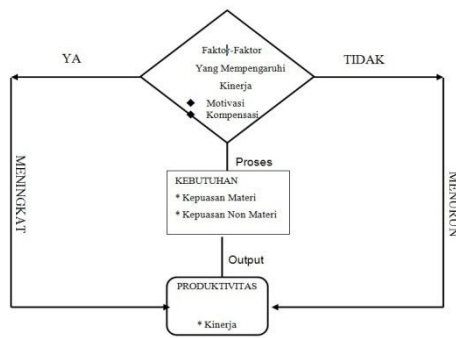


Gambar 4. Hierarki kebutuhan pegawai / individu

Keterangan :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self-actualization needs*)

Salah satu aspek yang dapat menimbulkan kinerja yaitu adanya motivasi dan kompensasi sehingga menimbulkan disiplin kerja. Dengan adanya motivasi dan kompensasi, pegawai akan merasa kebutuhannya dalam pemenuhan kepuasan jasmani dan rohani terpenuhi, sehingga menimbulkan dan mempengaruhi semangat kerja, serta secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada alur proses produktivitas / kinerja seperti pada Gambar 5.



Gambar 5. Alur proses produktivitas / kinerja

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penilaian yang menjadikan tingkat absensi kehadiran pegawai sebagai dasar penilaian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir tidak efektif, dikarenakan rendahnya tingkat kehadiran pegawai yang kurang dari 60% dan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai yang lebih dari 45% tidak sesuai keinginan dan tujuan organisasi perusahaan/instansi yang menginginkan kehadiran pegawai lebih dari 90% atau bahkan 100%. Dan batas toleransi ketidakhadiran secara umum sebesar 10% ternyata melampaui batas ketidakhadiran hingga di atas 45% membuktikan bahwa kurangnya efektivitas motivasi kerja pegawai di lingkungan PTBIN.

Motivasi kerja yang dilakukan oleh PTBIN dalam bentuk pemberian uang makan, extra fooding maupun keikutsertaan pegawai secara langsung ataupun tidak langsung dalam kegiatan penelitian program insentif, dimana instansi melakukan motivasi dengan memberikan imbalan berupa uang yang diberikan berdasarkan kehadiran pegawai ternyata tidak efektif, karena tidak meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan menurunkan tingkat absensi pegawai.

Hal tersebut dimungkinkan karena faktor organisasional yaitu kurangnya pengawasan instansi dalam melakukan sanksi hukuman disiplin bagi pegawai sehingga tidak menimbulkan efek jera bagi pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga efektivitas motivasi kerja dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan/instansi.

DAFTAR PUSTAKA

1. **DR. SOWATNO**, "Tujuan dan manfaat dari motivasi", (2001:147).
2. **WINARDI**, "Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
3. **GOMES, FAUSTINO CARDOSO**, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Andi, Yogyakarta, 2000.
4. **SUJAK, A.**, "Kepemimpinan Manajer" (Eksistensinya dalam perilaku organisasi), Rajawali, Jakarta, 1990.
5. **PRAWIROSENTONO**, "Kebijakan Kinerja Karyawan", Yogyakarta, BPFE, 1999.
6. **MANGKUNEGARA**, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", Cetakan ke II, PT Refika Aditama, Bandung, 2006.
7. **T. HANI HANDOKO**, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", 1996.