

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUKIMAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN MIMIKA

Stepanus Sandy

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan
Stepanussandy01@gmail.com*

ABSTRACT

Each step of the organization in principle has a variety of needs that are immediately met. The diverse needs such as food, drink, clothing, shelter and also the need for appreciation. This need will be seen as a need that will raise employee morale, so as a leader must be able to provide direction that is linked to the motivation of subordinates so that they can achieve organizational goals. The purpose of this study is to find out how much work motivation and employee performance are and how the relationship between work motivation and employee performance at the Mimika Regency Settlement and Manpower Office. The method used is descriptive and associative methods with a quantitative approach. To measure work motivation using a Likers scale and to measure the relationship of work motivation to employee performance at the Mimika District Manpower Office using a correlation analysis tool (relationship). The results of the analysis show that most (45%) employees at the Mimika Regency Settlement and Manpower Office have work motivation in the fairly high category, and (40%) have performance in the fairly good category. While the relationship between work motivation and employee performance at the Mimika Regency Settlement and Manpower Office, the results of the analysis show that the relationship is very strong.

Keywords: Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Usaha untuk mencapai tujuan pembangunan nasional secara efektivitas dan berdaya guna, maka dapat di usahakan dengan memanfaatkan potensi yang ada, seperti Sumberdaya Manusia (SDM) untuk mengaplikasikan seluruh hal tersebut maka kuncinya terletak pada *Human Resources*, karena manusia merupakan pelaksana

dan obyek dari setiap implementasi setiap kebijakan pembangunan itu sendiri.

Dengan demikian dapat di asumsikan bahwa perlu di beri perhatian penuh kepada Sumber Daya Manusia, yang berarti dapat memberikan orientasi kepada motivasi tingkat bawahan yang dapat bekerja dengan sangat baik sesuai organisasi hanya bila mereka mempunyai tingkat disiplin

dan kinerja yang tinggi. Kedisiplinan merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai, maka diharapkan pegawai dapat bekerja secara efektif dan seefisien mungkin.

Seperti di ketahui bahwa motivasi dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah hal yang sangat urgen. Keberhasilan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang berhasil merupakan indikator positif bagi suatu organisasi. Kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dalam suatu organisasi adanya hubungan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis dan dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan. Selain hal tersebut di atas, perlu diperhatikan adalah unsur motivasi, karena pada dasarnya setiap individu akan bekerja dengan baik karena adanya dorongan kebutuhan dan keinginan yang fundamental yang harus diperhatikan. Kontribusi motivasi merupakan upaya untuk mendorong, membangkitkan semangat dan kemauan seseorang atau kelompok untuk berbuat dan berperilaku yang didasarkan pada alasan tertentu. Tanpa motivasi seseorang bawahan tidak akan sepenuhnya melakukan tugas, oleh karena pimpinan harus mampu untuk memotivasi bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab dengan baik. Motivasi sangat penting karena diharapkan setiap individu pegawai mau dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap langkah dari organisasi pada prinsipnya mempunyai kebutuhan yang bervariasi yang segera dipenuhi. Kebutuhan yang beraneka ragam itu seperti makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan juga kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan ini akan dipandang sebagai kebutuhan yang akan membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga sebagai pimpinan harus mampu memberikan arahan yang dihubungkan dengan motivasi bawahan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Kondisi objektif yang terjadi di Kantor Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika, di mana para pegawai sering tidak masuk kantor (absen) dengan alasan tidak jelas, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akibat sering kali terjadi pemadaman listrik, jarak tempat tinggal dengan lokasi dan kurang perhatian dan ketegasan dari pimpinan dalam penegakan aturan, dan lain-lain, akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja pegawai. Apabila motivasi kerja pegawai menurun akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu penulis tertarik mengadakan suatu penelitian untuk mengetahui

seberapa besar motivasi dan kinerja pegawai, serta bagaimana hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya yang jelas motivasi merupakan unsure penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Untuk mempermudah pemahaman tentang motif, motivasi dan motivasi kerja, akan dikemukakan pengertian motivasi kerja seperti pada penjelasan selanjutnya di bawah ini.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seorang pemimpin yang berhasil melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi

para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Siagian dalam Sedarmayanti mendefinisikan : "Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

George R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Hasibuan mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi. Hasibuan (1992:185-187) membaginya sebagai berikut :

a. Prinsip mengikutsertakan bawahan.

Dengan diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan

keputusan-keputusan, para pegawai ikut bertanggung jawab dan disiplin kerja akan meningkat.

b. Prinsip komunikasi.

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi, melalui komunikasi yang baik maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil mempunyai kecenderungan kerja meningkat.

c. Prinsip pengakuan.

Pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan pegawai dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai maka semangat kerja akan meningkat.

d. Prinsip wewenang dan didelegasikan.

Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap pegawai yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini motivasi pegawai akan meningkat dan akan tercipta hasil kerja yang baik.

e. Prinsip timbal balik.

Perhatian timbal balik dari pemimpin bisa merupakan pengembangan karier, pemberian insentif atau pemberian fasilitas dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai untuk melayani kepentingan masyarakat, maka perlu adanya kemampuan dan motivasi kerja yang handal. Motivasi diartikan Mangkunegara (2000:93) adalah suatu kondisi

yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Sedangkan Sondang Siagian (1991:35) mengartikan "motivasi adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia mulai dari fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Menurut Henry Simamora (2003:43) mengatakan bahwa Kinerja yang efektif pada individu atau suatu unit kerja dapat diukur menurut empat kriteria antara lain :

- a. Memberikan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang paling tinggi.
- b. Membutuhkan biaya yang paling rendah.
- c. Melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
- d. Memberikan dampak positif yang maksimal terhadap rekan sejawat, unit organisasi, dan pelanggan secara keseluruhan.

Menurut Prawirasentono (1997:2) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi

yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

Berkaitan dengan kinerja, menurut Keputusan Menpan Nomor 81 Tahun 1993 adalah : "Segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dalam bentuk barang atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan yang dimaksud hakekat pelayanan umum adalah :

- a. Meningkatkan mutu dan produktifitas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah di bidang pelayanan umum.
- b. Mendorong upaya mengefektifkan system dan tata laksana pelayanan, sehingga pelayanan umum dapat dilaksanakan secara lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- c. Mendorong tumbuhnya aktifitas, prakarsa dan peran serta masyarakat dalam pembangunan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas.

Pelayanan umum dilaksanakan dalam suatu rangkaian kegiatan terpadu yang bersifat sederhana dan terbuka, lancar, tepat, lengkap, wajar, dan terjangkau. Keputusan Menpan Nomor 81 Tahun 1993 mengutarakan pula bahwa

pelayanan umum harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Hak dan kewajiban bagi pemberi maupun penerima pelayanan umum harus jelas dan diketahui secara pasti oleh masing-masing pihak.
- b. Pengaturan setiap bentuk pelayanan umum harus disesuaikan dengan kondisi kebutuhan dan kemampuan masyarakat untuk membayar berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tetap berpegang pada efisiensi dan efektifitas.
- c. Mutu proses dan hasil pelayanan umum harus diupayakan agar dapat memberikan keamanan, kenyamanan, kelancaran, dan kepastian hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- d. Apabila pelayanan umum yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah yang bersangkutan berkewajiban memberi peluang kepada masyarakat untuk ikut menyelenggarakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berbagai karakteristik pelayanan yang harus dimiliki oleh perusahaan pemberi layanan, diutarakan oleh Nisjar (1997:126) yaitu sebagai berikut :

- a. Prosedur pelayanan harus mudah dimengerti dan mudah dilaksanakan sehingga terhindar dari prosedur birokratik yang sangat berlebihan, berbelit-belit.

- b. Pelayanan diberikan secara jelas dan pasti sehingga ada suatu kejelasan dan kepastian bagi pelanggannya dalam menerima pelayanan tersebut.
 - c. Pemberian pelayanan senantiasa diusahakan agar pelayanan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
 - d. Dalam pelayanan senantiasa memberikan kecepatan waktu yang sudah ditentukan.
 - e. Pelanggan setiap saat dapat dengan mudah memperoleh berbagai informasi yang berkaitan dengan pelayanan secara terbuka.
 - f. Dalam berbagai kegiatan pelayanan baik teknis maupun administrasi, pelanggan selalu diperlakukan dengan motto "*Customer is king and customer is always right*"
- Selanjutnya berkaitan dengan kinerja, Zethami (1990:21) mengatakan bahwa tolak ukur kinerja dapat diukur oleh sepuluh dimensi yaitu :
- a. *Tangibles* : Fasilitas fisik, peralatan, personil, dan komunikasi.
 - b. *Reliability* : Kemampuan unit pelayanan dalam menciptakan pelayanan yang diprogramkan dengan tepat dan cepat.
 - c. *Responsiveness* : Kemauan untuk membantu masyarakat dan bertanggung jawab terhadap mutu pelayanan yang diberikan.
 - d. *Competence* : Tuntutan dimilikinya pengetahuan dan keterampilan yang baik oleh aparatur negara dalam memberikan pelayanan.
 - e. *Courtesy* : Sikap atau perilaku ramah, bersahabat, tanggap terhadap keinginan masyarakat, serta mau melakukan kontak atau hubungan pribadi.
 - f. *Credibility* : Sikap jujur dalam setiap upaya untuk menarik kepercayaan masyarakat.
 - g. *Security* : Jasa pelayanan yang diberikan harus dijamin bebas dari berbagai bahaya dan resiko.
 - h. *Access* : Terdapat kemudahan untuk mengadakan kontak dan pendekatan.
 - i. *Communications* : Kemauan memberi layanan untuk mendengarkan suara, keinginan atau aspirasi masyarakat, sekaligus kesediaan untuk selalu menyampaikan informasi baru kepada masyarakat.
 - j. *Understanding the Customer* : Melakukan segala usaha untuk mengetahui kebutuhan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui seberapa besar nilai motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika, menggunakan skala pengukuran yaitu Skala Likers, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika menggunakan analisis korelasi (Distribusi Frekuensi) dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Kriteria penilaian :

- a. Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang sangat kuat yaitu makin besar nilai variabel X, makin besar pula nilai variabel Y..
- b. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang negatif sempurna (terbalik) yaitu
- c. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
- semakin kecil nilai variabel X, maka semakin besar nilai variabel Y.
- Nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sebagai berikut :

Tabel 1.

Tabel Interpretasi Nilai Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sekunder, Tahun 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Motivasi Kerja

Berikut adalah hasil analisis menggunakan Distribusi frekuensi

terhadap motivasi kerja 20 orang pegawai Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika:

Tabel 2.

**Distribusi Frekuensi Relatif Motivasi Kerja
Di Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika**

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Rendah sekali	65 – 69	3	15
2	Rendah	70 – 74	3	15
3	Cukup tinggi	75 – 79	9	45
4	Tinggi	80 – 84	4	20
5	Sangat Tinggi	85 – 89	1	5
Jumlah			20	100

Sumber: Pengolahan Data Primer, Tahun 2021

Dengan memperhatikan tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa ada 3 orang responden atau 15% pegawai mempunyai motivasi kerja pada kategori rendah sekali, 3 orang responden atau 15% pegawai mempunyai motivasi kerja pada kategori rendah, 9 orang responden atau 45% pegawai mempunyai motivasi kerja pada kategori cukup tinggi, 2 orang responden atau 10% pegawai mempunyai motivasi kerja pada kategori tinggi, dan hanya 1 orang responden atau 5% pegawai mempunyai motivasi kerja pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi kerja, sebagian besar pegawai (45%) mempunyai motivasi kerja berada pada kategori cukup tinggi.

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya yang jelas motivasi merupakan unsure penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Untuk mempermudah pemahaman tentang motif, motivasi dan motivasi kerja, akan dikemukakan pengertian motivasi kerja seperti pada penjelasan selanjutnya di bawah ini.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor

penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seorang pemimpin yang berhasil melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Dengan demikian pimpinan merasa penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada pegawai operasional.

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, diantaranya adalah Prinsip mengikutsertakan bawahan prinsip komunikasi, prinsip pengakuan, prinsip wewenang dan didelegasikan, sert prinsip timbal balik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motif dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan

seseorang, karenanya motif bersifat pribadi dan internal. Kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkatan yaitu: kebutuhan fisik yang paling dasar, kebutuhan akan rasa aman dan jaminan, kebutuhan memiliki dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan status, dan kebutuhan akan perwujudan diri dan pemenuhannya.

Apabila orang-orang bergabung dalam suatu organisasi, mereka akan membawa serta kebutuhan tertentu yang akan mempengaruhi prestasi kerja mereka dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagian kebutuhan itu bersifat fisik, dan sebagian berkaitan dengan nilai psikologis dan social.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi

merupakan salah satu unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, termasuk pekerjaan panitera. Untuk kepentingan pendekatan dalam penelitian ini, selanjutnya teori tersebut akan diaplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber referensi yang telah dimodifikasi sesuai dengan fokus permasalahan yang akan dikaji. Jadi identifikasi masalahnya yaitu : motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Dekripsi Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil analisis menggunakan Distribusi frekuensi terhadap Kinerja 20 orang pegawai Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika:

Tabel 3.
Distribusi frekuensi relatif kinerja pegawai
Di Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Buruk sekali	65 – 69	2	10
2	Buruk	70 – 74	5	25
3	Cukup Baik	75 – 79	8	40
4	Baik	80 – 84	5	25
5	Sangat Baik	85 – 89	0	0
Jumlah			20	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2021

Dengan memperhatikan tabel 3. di atas, menunjukkan bahwa ada 2 orang responden atau 10% pegawai mempunyai kinerja pada kategori buruk sekali, 5 orang responden atau 25% pegawai mempunyai kinerja pada

kategori buruk, 8 orang responden atau 40% pegawai mempunyai kinerja pada kategori cukup baik, 5 orang responden atau 25% pegawai mempunyai kinerja pada kategori baik, dan tidak ada pegawai mempunyai kemampuan

pada kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja pegawai, sebagian besar pegawai (40%) mempunyai kinerja berada pada kategori cukup baik.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

Berkaitan dengan kinerja, menurut Keputusan Menpan Nomor 81 Tahun 1993 adalah : "Segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dalam bentuk barang atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan yang dimaksud hakekat pelayanan umum adalah meningkatkan mutu dan produktifitas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah di bidang pelayanan umum, mendorong upaya mengefektifkan system dan tata laksana pelayanan, sehingga pelayanan umum dapat dilaksanakan secara lebih berdaya guna dan berhasil guna, dan mendorong tumbuhnya aktifitas, prakarsa dan peran serta masyarakat dalam pembangunan

serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas.

Tolak ukur kinerja dapat diukur oleh sepuluh dimensi yaitu, tangible, reliability, responsiveness, competence, courtesy, credibility, security, access, dan *understanding the customer*. *Tangibles*: fasilitas fisik, peralatan, personil, dan komunikasi. *Reliability*: kemampuan unit pelayanan dalam menciptakan pelayanan yang diprogramkan dengan tepat dan cepat. *Responsiveness*: kemauan untuk membantu masyarakat dan bertanggung jawab terhadap mutu pelayanan yang diberikan. *Competence*: Tuntutan dimilikinya pengetahuan dan keterampilan yang baik oleh aparatur negara dalam memberikan pelayanan. *Courtesy*: sikap atau perilaku ramah, bersahabat, tanggap terhadap keinginan masyarakat, serta mau melakukan kontak atau hubungan pribadi. *Credibility*: sikap jujur dalam setiap upaya untuk menarik kepercayaan masyarakat. *Security*: jasa pelayanan yang diberikan harus dijamin bebas dari berbagaibahaya dan resiko. *Access*: terdapat kemudahan untuk mengadakan kontak dan pendekatan. *Communications*: kemauan memberi layanan untuk mendengarkan suara, keinginan atau aspirasi masyarakat, sekaligus kesediaan untuk selalu menyampaikan informasi baru kepada masyarakat. *Understanding the Customer*: melakukan segala usaha untuk mengetahui kebutuhan masyarakat.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika

Berikut adalah perhitungan nilai koefisien korelasi antara

$$r = \frac{20 (114.638) - (1.521).(1.501)}{\sqrt{[(20 (116.277) - (1.521)^2) (20 (113.133) - (1.501)^2]}}$$

$$r = 0,90$$

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \\ &= 0,90^2 \\ &= 0,81 = 81\% \end{aligned}$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif yaitu variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 81% terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai untuk melayani kepentingan masyarakat, maka perlu adanya kemampuan dan motivasi kerja yang handal. Motif dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang, karenanya motif bersifat pribadi dan internal. Kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkatan yaitu: kebutuhan fisik yang paling dasar, kebutuhan akan rasa aman dan jaminan, kebutuhan memiliki dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan status, dan kebutuhan akan perwujudan diri dan pemenuhannya.

Apabila orang-orang bergabung dalam suatu

motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika sebagai berikut :

X dan Y, maka digunakan Koefisien Penentu (KP).

organisasi, mereka akan membawa serta kebutuhan tertentu yang akan mempengaruhi prestasi kerja mereka dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagian kebutuhan itu bersifat fisik, dan sebagian berkaitan dengan nilai psikologis dan social.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, termasuk pekerjaan panitera. Untuk kepentingan pendekatan dalam penelitian ini, selanjutnya teori tersebut akan diaplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber referensi yang telah dimodifikasi sesuai dengan fokus permasalahan yang akan dikaji. Jadi identifikasi masalahnya yaitu : motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika, sebagian besar atau 45% pegawai berada pada kategori cukup tinggi.
2. Kinerja pegawai di Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika, sebagian besar atau 40% berada pada kategori cukup baik.
3. Motivasi kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,90 atau koefisien determinannya = 81%. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi unsur pimpinan dinas yang bersangkutan, disarankan agar dapat terus menerus meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan tunjangan yang memadai serta bentuk insentif lainnya yang dapat merangsang dan membangkitkan gairah kerja (kinerja) pegawai.
2. Pimpinan harus menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya agar para pegawai dapat melaksanakan tugas lebih profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung I Gusti Ngurah, 2005, *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Manullang M., 1974, *Management Personalia*, Aksara Baru, Jakarta.
- Megginson David, 1993, Matthews Jennifer Joy, Banfield Paul, *Human Resource Development, Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Riduwan, 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Soeratno, Arsyad Lincolin, 1993, *Metodologi Penelitian*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Simaora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siagian Sondang, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilham Jaya, Bandung.
- Umar Husein, 1998, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.