

Pengaruh Masa Kerja, Usia, Pangkat dan Golongan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor SAR Pontianak

Abstrak

This study discusses the effect of length of service, age, rank and groups to work motivation of civil officers in Pontianak SAR office. The study was correlational, the data obtained through interviews, observations, and questionnaires, and secondary data. The population is all employees in the office and SAR Pontianak using saturated sample. Using the chi-square analysis. Research results revealed that there was an effect on the motivation of working time civil servants SAR Office of Pontianak, because Chi Square Count $4.90 > 0.0075$ Chi Square Table. There is an effect of age on the Civil Service Office motivation SAR Pontianak, because Chi Square Count $0.23 > 0.16$ Chi Square Table. No influence Rank and type of motivation SAR Office of the Civil Service Pontianak, because Chi Square Count $13.02 < 15.53$ Chi Square Table.

Kata kunci: Masa Kerja, Usia, Pangkat Golongan, Motivasi Kerja.

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, kekuatan utama terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Hal ini berkaitan dengan upaya pencapaian hasil yang optimal, di mana peran aktif pegawai dan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat diartikan bilamana karyawan selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara baik dan tepat waktu. Untuk memperoleh kinerja yang baik, sumber daya manusia tersebut harus memperoleh motivasi yang baik pula.

Pemberian Motivasi merupakan faktor yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau instansi agar tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana. Pemberian motivasi diperlukan agar kinerja para pegawainya dapat terus ditingkatkan. Oleh karena itu, pimpinan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi para pegawainya agar kinerjanya se-

Devi Yasmin dan Mimin Suherman

Universitas Muhammadiyah Pontianak

makin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (2012: 168): "Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Ia dapat didefinisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya". Tugas manajer adalah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan memelihara keinginan yang bersemangat ini, pengetahuan mengenai manusia dan kecakapan dalam berurusan dengan perilaku mereka adalah penting. Motivasi berbeda-beda diantara orang-orang, tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan dan usia, seorang manajer yang tidak bermotivasi untuk kemajuan dan berhasil akan mendapatkan hal yang sangat sulit untuk memotivasi orang-orang lain. Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi. Pemikiran-pemikiran positif dan ketaatan kepada jalannya kegiatan juga merupakan faktor-faktor motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari Mundarti (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dan masa kerja terhadap motivasi kerja dosen. Saran yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini adalah meningkatkan motivasi dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajardiikuti dengan peningkatan

kepuasan dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar secara bersama-sama, disamping meningkatkan jumlah tenaga pendidik minimal sesuai kualifikasi akademik (S2) sesuai bidang keahlian. Penelitian ini merupakan penelitian observasional. Metode penelitian dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah total populasi dosen tetap Program Studi Kebidanan Mage-lang. Analisis bivariat dengan uji Chi Square dan analisis multivariat dengan ujistatistik regresi logistik.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, misalnya seseorang sering terlambat, dan hal ini akan memberikan gambaran terhadap motivasi kerja. Motivasi, yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan dalam bekerja, di mana ini merupakan hal yang penting bagi pimpinan.

Dalam pemberian motivasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), organisasi selalu dihadapkan pada berbagai kendala, yaitu sulitnya untuk menentukan alat motivasi yang tepat karena keinginan setiap individu berbeda. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dengan adanya suatu pandangan tentang sistem motivasi tentunya akan berguna bagi pimpinan untuk memotivasi pegawai secara tepat. Salah satu lembaga yang mempekerjakan PNS adalah Kantor SAR (Search and Rescue) Pontianak.

Kantor SAR Pontianak adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang pencarian

dan pertolongan (search and rescue) yang berada di bawah Badan SAR Nasional. Lembaga ini merupakan Lembaga Pemerintahan Non-kementerian dan bertanggung-jawab langsung kepada Presiden. Kantor SAR Pontianak berkewajiban memberikan pelayanan SAR di wilayah Kalimantan Barat.

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa tingkat absensi PNS di lingkungan Kantor SAR Pontianak cenderung mengalami penurunan. Pada 2010, tingkat absensi pegawai adalah sebesar 0,99%, dan pada 2011 tingkat absensi pegawai turun menjadi 0,83% atau turun sebesar 0,16. Demikian pula pada 2012, di mana tingkat absensi pegawai turun menjadi 0,76% atau turun sebesar 0,07% dari tahun sebelumnya yang disebabkan turunnya tingkat absensi pegawai, baik yang izin maupun alpa.

Absensi PNS Kantor SAR Pontianak terdiri dari ketidak-hadiran (alpa) merupakan absensi tanpa pemberitahuan, dan absensi izin merupakan absensi pemberitahuan karena pegawai ada urusan pribadi, sedangkan ketidak-hadiran (sakit) merupakan absensi sakit dengan lampiran surat keterangan dokter kalau lebih dari tiga hari.

Teguran lisan atau tertulis pada Kantor SAR Pontianak, pada 2010 sebanyak 0,26%, sedangkan pada 2011 sebanyak 0,54%, dan pada 2012 sebanyak 0,36%. Dari data di atas, PNS yang mendapat teguran lisan atau tertulis tersebut tidak bisa mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga PNS tersebut lalai dalam bekerja dan tidak ada motivasi dalam dirinya.

Motivasi yang diberikan juga terlihat pada perkembangan PNS yang naik pangkat pada Kantor SAR Pontianak, baik kenaikan pangkat secara reguler, penyesuaian, dan yang belum naik pangkat. Kenaikan pangkat penyesuaian dikarenakan PNS tersebut telah selesai melaksanakan pendidikan Sarjana Muda (Diploma III) dan telah menyelesaikan pendidikan akademik Strata 1 (S1), serta dipromosikan pada jabatan tertentu, yang diantaranya jabatan eselon IV (Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi). Contoh: PNS Golongan II/b akan dinaikkan pangkatnya ke III/a setelah menduduki Golongan II/b selama 2 tahun.

Pada 2010, jumlah yang naik pangkat sebanyak 7,69% (6 orang) dari keseluruhan jumlah pegawai yang ada. Pada 2011, jumlah yang naik pangkat adalah 6,90% (8 orang) dari keseluruhan pegawai yang ada. Sedangkan pada 2012, jumlah yang naik pangkat sebanyak 15,93% (18 orang) dari keseluruhan pegawai.

Bahan dan Metode

Jenis penelitian ini adalah deskriptif yang menggunakan dua macam data, yaitu primer (observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner) dan sekunder dari berbagai dokumen yang dimiliki Kantor SAR yang terkait dengan objek penelitian. Teknik Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 109 orang. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah Uji χ^2 (Chi Square). Uji χ^2 digunakan untuk uji independent

antara dua faktor yang terdiri dari beberapa kategori. Data yang diperoleh dari kedua faktor disusun dalam daftar klasifikasi dua arah atau lebih dikenal dengan daftar kontingensi. Dari daftar ini kemudian akan dianalisis hubungan antara kedua faktor.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden yang berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut: berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja < 5 Tahun, berdasarkan usia dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara 21– 32 tahun, berdasarkan golongan kepangkatan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki golongan Pengatur Muda (II/a). Pangkat dan Golongan pegawai dibagi dalam dua kategori, yaitu Golongan II sebanyak 86,24% dan Golongan III 13,76%. Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen motivasi menunjukkan bahwa korelasi antara semua item (pertanyaan) dengan skor totalnya (r_{xy}) menunjukkan hasil yang lebih besar dari r_{tabel} . Item yang memiliki validasi tertinggi dengan skor totalnya adalah item ke – 8 dengan nilai korelasi

sebesar 0,608 dan valid pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas Instrumen yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,830 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 29 pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena $0,830 > 0,800$ dan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,800$.

Analisis Hubungan Antar Variabel (Bivariat)

Setelah diketahui karakteristik variabel dapat diteruskan analisis lebih lanjut. Apabila analisis hubungan antara dua variabel atau lebih, maka analisis dilanjutkan pada tingkat bivariat.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif berupa analisis Uji Chi Kuadrat yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar-variabel (pengaruh masa kerja, usia, pangkat, dan golongan) dan variabel motivasi kerja dengan taraf signifikan sebesar $\alpha=0,05$. Untuk membuktikan hipotesis yang dibuat, maka diperlukan pengambilan suatu keputusan tentang hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Dengan cara sebagai berikut: Chi Hitung $>$ Chi Tabel = Ho ditolak dan Ha diterima, Chi Hitung $<$ Chi Tabel = Ho diterima dan Ha ditolak.

Masa Kerja

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh masa kerja dengan motivasi kerja Pegawai Kantor SAR Pontianak.

Ha: Ada pengaruh masa kerja dengan motivasi kerja Pegawai Kantor SAR Pontianak.

Untuk menentukan nilai χ^2 harus terlebih dahulu disusun daftar kontingensi sebagai berikut:

Tabel 1: Daftar Kontingensi Frekuensi Nyata dan Frekuensi Teoritis Motivasi Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

| Masa kerja \ Motivasi | Pemula | Menengah | Senior | Jumlah |
|-----------------------|------------|------------|-----------|--------|
| Tinggi | 48,8 49 | 21,6 24 | 5,6 3 | 76 |
| Rendah | 21,2 21 | 9,4 7 | 5,76 5 | 33 |
| Jumlah | 70 | 31 | 8 | 109 |

Sumber: Data olahan, 2014.

Selanjutnya dilakukan perhitungan χ^2 hitung yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan χ^2 Hitung

| Motivasi Kerja | f_o | f_e | $(f_o - f_e)^2$ | $(f_o - f_e)^2 / f_e$ | |
|-------------------|----------|-------|-----------------|-----------------------|---------|
| Tinggi | Pemula | 49 | 48,8 | 0,04 | 0,00082 |
| | Menengah | 24 | 21,6 | 2,76 | 0,26 |
| | Senior | 3 | 5,6 | 6,76 | 1,21 |
| Rendah | Pemula | 21 | 21,2 | 0,04 | 0,002 |
| | Menengah | 7 | 9,4 | 5,76 | 0,61 |
| | Senior | 5 | 2,4 | 6,76 | 2,82 |
| Chi square hitung | | | | 4,90 | |

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari perhitungan yang dilakukan dapat dilihat bahwa Chi square hitung (4,90) lebih besar dari Chi Square (χ^2) Tabel 0,0075, jadi ada pengaruh masa kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak.

Usia

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh usia dengan motivasi kerja Pegawai Kantor SAR Pontianak.

Ha: Ada pengaruh usia dengan motivasi kerja Pegawai Kantor SAR Pontianak.

Untuk menentukan nilai χ^2 harus disusun daftar kontingensi sebagai berikut :

Tabel 3. Daftar Kontingensi Frekuensi Nyata dan Frekuensi Teoritis Motivasi Pegawai Berdasarkan Usia

| Usia \ Motivasi | Pemula | Menengah | Senior | Jumlah |
|-----------------|------------|------------|----------|--------|
| Tinggi | 62,8 62 | 11,2 12 | 2,1 2 | 76 |
| Rendah | 27,2 28 | 4,8 4 | 0,9 1 | 33 |
| Jumlah | 90 | 16 | 3 | 109 |

Sumber: Data Olahan, 2014.

Selanjutnya dilakukan perhitungan χ^2 hitung yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan χ^2 Hitung

| Motivasi Kerja | f_o | f_e | $(f_o - f_e)^2$ | $(f_o - f_e)^2 / f_e$ | |
|-------------------|----------|-------|-----------------|-----------------------|-------|
| Tinggi | Muda | 62 | 62,8 | 0,64 | 0,01 |
| | Menengah | 12 | 11,2 | 0,64 | 0,06 |
| | Tua | 2 | 2,1 | 0,01 | 0,005 |
| Rendah | Muda | 28 | 27,2 | 0,64 | 0,02 |
| | Menengah | 4 | 4,8 | 0,64 | 0,13 |
| | Tua | 1 | 0,9 | 0,01 | 0,01 |
| Chi square hitung | | | | 0,235 | |

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa Chi square hitung (0,235) lebih besar dari Chi Square (χ^2) Tabel 0,16, jadi ada

pengaruh usia terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak.

Pangkat dan Golongan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh Pangkat dan Golongan dengan motivasi kerja Pegawai Kantor SAR Pontianak.

Ha: Ada pengaruh pangkat dan Golongan dengan motivasi kerja Pegawai Kantor SAR Pontianak.

Untuk menentukan nilai χ^2 harus terlebih dahulu disusun daftar kontingensi sebagai berikut:

Tabel 5. Daftar Kontingensi Frekuensi Nyata dan Frekuensi Teoritis, Motivasi Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

| Pangkat & Golongan \ Motivasi | I | II | Jumlah |
|-------------------------------|------------|-----------|--------|
| Tinggi | 65,5 72 | 10,5 4 | 76 |
| Rendah | 27,2 28 | 4,5 11 | 33 |
| Jumlah | 94 | 15 | 109 |

Sumber : Data Olahan, 2014

Selanjutnya dilakukan perhitungan χ^2 hitung sebagai berikut:

$$\chi^2 = \frac{n(ad - bc - n/2)^2}{(a + c)(b + d)(c + d)(a + b)}$$

$$\chi^2 = \frac{109(172 \times 11 - 4 \times 221 - 54,5)^2}{(72 + 4)(22 + 11)(72 + 22)(4 + 11)}$$

$$\chi^2 = \frac{109(1792 - 881 - 54)^2}{3536280}$$

$$\chi^2 = \frac{109(422500)^2}{3536280}$$

$$\chi^2 = 13,02$$

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Yates Correction menunjukkan bahwa Chi square hitung (13,02) lebih kecil dari Chi Square (χ^2) tabel 15,53 jadi tidak ada pengaruh antara Pangkat dan Golongan dengan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak.

Kesimpulan

- Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, berusia antara 21 – 32 tahun dan berada pada Golongan II.
- Penelitian dengan menggunakan uji χ^2 menunjukkan ada pengaruh masa kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak, karena Chi Square Hitung 4,90 > Chi Square Tabel 0,0075.
- Penelitian dengan menggunakan uji χ^2 menunjukkan ada pengaruh usia terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak, karena Chi Square Hitung 0,23 > Chi Square Tabel 0,16.
- Penelitian dengan menggunakan rumus Yates Correction menunjukkan tidak ada pengaruh Pangkat dan Golongan terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak,

karena Chi Square Hitung 13,02 < Chi Square Tabel 15,53.

Saran

- Diperlukan upaya-upaya peningkatan motivasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak yang dapat disesuaikan dengan kondisi masa kerja, usia, Pangkat dan Golongan mereka.
- Diperlukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta. Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Badeni, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Davis, Keith, and Newstrom, John W. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jilid I, Jakarta: Erlangga, 2001.
- George R.Terry dan Leslie W.Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hasibuan, S. P., *Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV. Haji Masagung, 2001.
- Nitisemito, Alex, 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Kepala Badan SAR Nasional, Nomor : PK. 04 Tahun 2013.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: ALFABETA, 2007.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, Jakarta: Kencana, 2009.
- Undang-undang pokok Kepegawaian. Edisi Lengkap tahun 2007. Bandung Fokus Media.