

ANALISIS MOTIVASI PEGAWAI PADA PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA KARANGANTU, PROVINSI BANTEN

Mohamad Armansyah¹, Yahya Rahmana Hidayat²
Program Magister Administrasi Publik, Universitas Esa Unggul
Jl. Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk, Jakarta 11510
mohamad@yahoo.com

Abstract

This research is an of evaluation on employee motivation at Fishery Port of Nusantara (PPN) in Karangantu, Banten Province, as a Technical Implementation Unit of the Directorate General of Capture Fishery, Ministry of Marine Affairs and Fisheries. This study was conducted to determine the factors that most influence employee motivation based on 3 independent variables tested, namely: remuneration, organizational culture, and leadership. While the data collection procedure is conducted through a survey of all employees, where employees are given a questionnaire in a closed model. To obtain valid and reliable data, tested on samples in research instrument that is processed by using SPSS 21. From the results of data processing obtained value coefficient of determination (R²) of 0.667 or 66.7%. The data gathered can be interpreted as: work motivation of 66.7 percent is influenced by remuneration, organizational culture, and leadership. While the remaining 33.3 percent is explained by other independent variables that are not included in this study. This research suggests that to improve employee motivation, it is necessary to formulate a change of policy concerning organizational culture by evaluating the human resource placement pattern, in accordance with the competence of educational background, in order to carry out the tasks according to the direction of the leader, to work professionally and to provide the best service to the stakeholders.

Keywords: *remuneration, organizational culture, leadership*

Abstrak

Penelitian ini merupakan salah satu evaluasi atas motivasi pegawai yang diterapkan pada Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Karangantu, Provinsi Banten, selaku Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap, Kementerian Kelautan dan Perikanan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi motivasi pegawai berdasarkan 3 variabel independen yang diuji, yaitu: remunerasi, budaya organisasi dan kepemimpinan. Sementara prosedur pengumpulan data dilakukan melalui survey terhadap seluruh karyawan, di mana karyawan diberikan kuesioner dengan model tertutup. Untuk mendapatkan data yang valid dan terpercaya, dilakukan uji pada sampel pada instrument penelitian yang diolah dengan menggunakan SPSS 21. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,667 atau 66,7%. Dapat diartikan motivasi kerja sebesar 66,7 persen dipengaruhi oleh remunerasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 33,3 persen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menyarankan bahwa untuk meningkatkan motivasi pegawai perlu merumuskan perubahan kebijakan mengenai Budaya Organisasi dengan mengevaluasi pola penempatan sumber daya manusia, sesuai dengan kompetensi latar belakang pendidikan, agar dapat menjalankan tugas sesuai arahan pimpinan, bekerja secara profesional dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada stakeholders.

Kata kunci: remunerasi, budaya organisasi, kepemimpinan

Pendahuluan

Dalam rangka mendukung tiga misi Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap yakni Kedaulatan, Keberlanjutan dan Kesejahteraan dengan menggunakan pendekatan metoda

(tools) *Balanced Scorecard* (BSc) yang dibagi dalam empat perspektif, yakni *stakeholders prespective, customer perspective, internal process perspective* dan *learning and growth perspective*. Ada beberapa aspek yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi

pembangunan pelabuhan perikanan yang merupakan bagian dari proses Perencanaan Strategis yakni modal dasar yang antara lain meliputi potensi Sumber Daya Alam (SDA), Sumber Daya Manusia (SDM), Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dan peraturan perundang-undangan.

Untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) menuju tercapainya pemerintahan yang bersih (*clean governance*) dan bertanggung jawab (*good governance*) diperlukan aparatur sipil negara yang profesional serta reformasi birokrasi dalam rangka pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Rencana Strategis (Renstra) Kementerian serta Rencana Kerja Pemerintah (RKP).

Untuk mendukung hal tersebut, Pelabuhan Perikanan Karangantu membuat penetapan indikator dan target kinerja yang menjelaskan keberhasilan pencapaian kinerja baik berupa hasil (output) maupun manfaat (outcome). Penetapan indikator dan target kinerja dikenal dengan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Remunerasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2000:205). Selain itu kompensasi merupakan semua bentuk imbalan finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 1995:412).

Milkovich dan Newman (2002:7) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk pendapatan finansial, jasa berwujud, dan tunjangan yang diterima pekerja karena adanya keterkaitan pekerjaan. Menurut Ivancevich (1994:115) dikemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan fungsi sumber daya manusia terkait dengan berbagai jenis penghargaan yang diterima seseorang karena telah melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada adanya hubungan tukar menukar. Tulus (1995:26) mendefinisikan kompensasi sebagai pemberian penghargaan

langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Irianto (2001:26) memberikan batasan kompensasi sebagai bentuk penghargaan. Dengan memberi penghargaan atas hasil yang telah dicapai, kebijakan dan praktek organisasi dalam hal kompensasi dapat pula memberi penguatan perilaku pekerja yang telah memberi kontribusi positif bagi organisasi.

Sejumlah teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan peningkatan motivasi kerja, antara lain *the expectancy theory* yang dikembangkan oleh Vroom dan Kraizberg, Tziner & Weizberg, (2002:384). Dalam perspektif *expectancy theory*, skema kompensasi tertentu akan menghasilkan peningkatan tingkat motivasi kerja yang bermakna yang akhirnya meningkatkan kinerja (Kraizberg, et al., 2002:284). Selain itu, implementasi dari sistem kompensasi juga mempengaruhi motivasi, sikap dan perilaku terhadap kerja (Lim, 2003:954). Penelitian terdahulu juga membuktikan pentingnya pembayaran (*pay*) sebagai alat motivasi (*motivational tool*) (Randoy & Nielsen, 2002:75), insentif individual berhubungan secara positif dengan motivasi kerja, dan kompensasi memberikan efek signifikan yang konsisten dalam mempengaruhi motivasi (Werner & Ward, 2004:213).

Dalam praktek, umumnya karyawan masih dibayar terutama berdasarkan waktu yang mereka gunakan di tempat kerja. Sebagai contoh pegawai kerja buruh (kasar) biasanya dibayar upahnya per jam atau per hari, lazim disebut upah harian. Beberapa karyawan pada level manajer, profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya periode waktu seperti mingguan, bulanan atau tahunan. Sementara itu pembayaran keuangan langsung berdasarkan kinerja dihubungkan langsung dengan jumlah produksi (atau jumlah potongan) yang dihasilkan pekerja.

Dengan demikian pengertian kompensasi lebih luas dari sekedar pengertian gaji dan upah, karena terdapat pula unsur penghargaan tidak langsung dan non finansial ke dalam konsep balas jasa (*remuneration*) secara keseluruhan. Pola batas jasa perusahaan-perusahaan modern dewasa ini memasukkan persentase yang cukup besar untuk pemberian

tunjangan terhadap karyawan (*fringe benefit*), penghargaan tidak langsung, dan pelayanan semi finansial lainnya (Tulus, 1995:32).

Budaya Organisasi

Budaya dalam sebuah organisasi meliputi nilai yang dianut bersama dan norma perilaku kelompok. Nilai yang dianut bersama tersebut mencakup keyakinan dan tujuan penting bersama oleh kebanyakan orang dalam kelompok yang cenderung membentuk perilaku kelompok, dan sering bertahan lama, bahkan walaupun sudah terjadi perubahan dalam anggota kelompok. Sementara itu, norma perilaku kelompok merupakan cara bertindak yang sudah lazim atau sudah meresap yang ditemukan dalam suatu kelompok. Nilai-nilai tersebut bertahan karena anggota kelompok cenderung berperilaku dengan cara mengajarkan praktik-praktik ini (juga nilai-nilai yang mereka anut bersama) kepada anggota baru, memberi imbalan kepada mereka yang menyetatkan dirinya dan menghukum yang tidak (Kotter & Heskett, 1998:5).

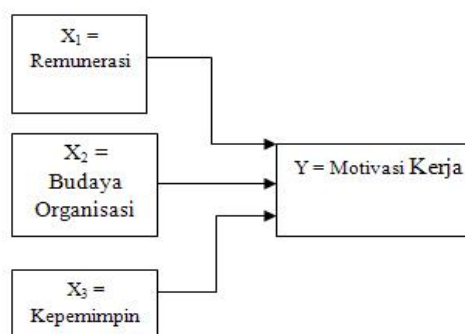
Budaya yang dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi dan senantiasa mengajarkan nilai-nilai serta keyakinan organisasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya (Chuck, 2001:84). Kondisi ini dimungkinkan karena dengan adanya pelibatan karyawan dalam berbagai aktivitas organisasi, karyawan merasa dihargai eksistensinya sehingga dapat mendorong semangat kerjanya.

Kepemimpinan salah satu komponen penting dalam kehidupan berorganisasi karena dengan adanya kepemimpinan suatu organisasi akan lebih terarah dan lebih mudah mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins dan Judges, 2008:49). Sumber pengaruh bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya

yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Berkaitan dengan hal ini Yuki (2009:3) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk setuju dan memahami dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Metode Penelitian



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut;

1. Hipotesis 1 (H₁), ada pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu.
2. Hipotesis 2 (H₂), ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu..
3. Hipotesis 3 (H₃), ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu.

Desain Penelitian

Penelitian ini mendasarkan pada masalah tidak tercapainya target IKU Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu. Penelitian ini akan memfokuskan pada aspek motivasi kerja pegawai sebagai suatu variabel terikat dan faktor-faktor yang mempenga-

ruhinya yaitu remunerasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan sebagai variabel bebas.

Tujuan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu dengan menggambarkan fakta dari variabel-variabel bebas yang berpengaruh langsung terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui survey terhadap responden melalui media kuesioner. Penelitian survey adalah metode penelitian yang biasanya dilakukan di lapangan dimana pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden di lapangan atau dengan memberikan daftar pertanyaan yang disebut kuesioner (Mansoer, 2008:139).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1
Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	4,659	3	1,553	40,688	,000 ^b
	2,328	61	,038		
	6,987	64			

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 - b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Remunerasi, Budaya Organisasi
- Sumber: Data diolah dengan SPSS 21, Penelitian 2017

Tabel 2
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error			Tolerance	VIF		
	Standardized Coefficients							
	Beta							
1	(Constant)	,388	,369	1,050	,298			
	Remunerasi	-,121	,144	-,173	,836	,128	7,802	
	Budaya Organisasi	,523	,207	,552	2,526	,014	,114	8,737
	Kepemimpinan	,513	,086	5,29	5,960	,000	,694	1,441

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel diatas, hasil penelitian dapat dijelaskan berdasarkan perhi-

tungan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 0.388 + -0.121X_1 + 0.523X_2 + 0.513X_3$$

Dengan demikian dari tiga variabel tersebut, variabel budaya organisasi dalam korelasinya memberikan pengaruh pada tingkat signifikan taraf yang paling kuat terhadap variabel motivasi kerja. Sebab, jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu persen, korelasi terhadap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 0,523 persen.

Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa 66,7 persen motivasi kerja ditentukan oleh masing-masing variabel remunerasi, budaya organisasi dan kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 33,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen atau $\alpha = 0,05$; diperoleh nilai F_{tabel} sebesar = 2,75 sedangkan nilai F_{hitung} sebesar = 40,68. Dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} yaitu $40,688 > 2,75$; atau berada pada daerah penolakan H_0 . Dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Hasil analisis Uji t dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$; maka diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Diketahui nilai t_{hitung} variabel remunerasi (X_1) sebesar -0,836; nilai t_{hitung} budaya organisasi (X_2) sebesar 2,526; nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_3) sebesar 5,960. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), sehingga hipotesis dapat diterima.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; 3) Kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; 4) Budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu; 5) Remunerasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 66,7 %, sedangkan sisanya sebesar 33,3 % dari variabel lain yang perlu dilakukan penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alvin Arifin, Djahur Hamid, M. Soe'oad Hakam. (2014). *Pengaruh Pember-dayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal*.
- Atmosoeprapto, Kisdarto. (2002). *Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bratakusumah, Deddy. (2015). *Materi Kuliah: Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Bratakusumah, Deddy. (2016). *Materi Kuliah: Kebijakan Keuangan Daerah*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Bratakusumah, Deddy. (2016). *Materi Kuliah: Proses Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Cholifihani, Mochamad. (2015). *Materi Kuliah: Metoda Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Cholifihani, Mochamad. (2016). *Materi Kuliah: Politik dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Cholifihani, Mochamad. (2016). *Materi Kuliah: Program Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Denison, D. R. (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. United State of America.
- Diana Toyang dan Nunung Prajarto. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas SDM, dan Budaya Organisasi Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Nasional RI Jakarta*.
- Djokosantoso Moeljono. (2005). *Cultured. Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Furnham, Adrian. et. al. (2006). *The Relationship Between Psychometric & Self Estimated, Intellegence, Creativity, Personality & Academic Achievement*. *Imagination, Cognition, & Personality*. 25-200.
- Gibson, James,L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hidayat, Yahya R. (2015). *Materi Kuliah: Analisa Organisasi Publik dan Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Hodge, B.J., Anthony, W.P., and Gales, L.M. (1996). *Organization Theory: A Strategic Approach*. New Jersey: Simon and Schuster Company.
- Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Lubis, S.B. Hari dan Martani Huseini (2009). *Pengantar Teori Organisasi : Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Departemen Ilmu Administrasi, FISIP UI..
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI..

- McShane, Steven L. dan Von Glinow, Mary Ann. (2008). *Organization Behavior*. 4th Edition New York : Mc Graw-Hill.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Reilly, C.A. III, Chatman, J. and Caldwell, D.F. (1991). *People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit*, Academy of Management Journal.
- Schein, Edgar H, (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition, Jossey - Bass Publishers, San Fransisco.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Keempat Belas. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Stephen P. Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*.
- Thoha, Miftah (2005). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar akan Aplikasinya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tjipto, Fandy. (2000). *Perspektif Manajemen dan Pemasaran Kontemporer*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Dari teori Ke Praktek. Rajawali Pers; Jakarta.
- Wahibur Rokhman. (2003). *Pemberdayaan dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books. Yogyakarta.
- Wiranto, Tatag. (2015). *Materi Kuliah: Sistem Administrasi Publik*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Wiranto, Tatag. (2016). *Materi Kuliah: Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Wiranto, Tatag. (2016). *Materi Kuliah: Proses dan Perumusan Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.