

Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia

Details

Written by Thalia Mililani dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Category: [Arsip Artikel \(/index.php/arsip-artikel\)](/index.php/arsip-artikel)

 Published: 04 August 2018

ISSN 2477-1686

Vol.4. No.15 Agustus 2018

Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia

Oleh

Thalia Mililani dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya

Performa Pekerja PNS di Indonesia

Organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tercapai atau tidaknya tujuan ini ditentukan dari performa organisasi itu sendiri. Performa organisasi tentunya tidak luput dari campur tangan karyawan. Karyawan dengan peforma yang baik akan menghasilkan peforma organsiasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika peforma karyawan buruk maka performa organisasi pun juga akan buruk (Putra & Wikansari, 2017).

Salah satu contoh organisasi adalah instansi pemerintahan di Indonesia. Di Indonesia, terdapat hampir 100 instansi pemerintahan yang mengatur segala hal, dari mulai masalah keagamaan hingga masalah keamanan negara. Karyawan yang bekerja pada instansi pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa performa instansi pemerintahan bergantung pada performa kerja PNS itu sendiri.

Pada tahun 2017, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan penilaian dan kompetensi pada sekitar 3.000 PNS di Indonesia. Berdasarkan hasil penilaian dan kompetensi tersebut didapatkan hasil bahwa kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga performa kinerjanya tidak maksimal. Hal ini

disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi (Angga, 2017).

Motivasi yang Rendah dalam Bekerja

Menurut McShane dan Von Glinow (2010) motivasi merupakan kekuatan individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku secara sukarela. Sedangkan menurut Darmawan (dalam Lusri & Siagian, 2017) motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Motivasi karyawan dapat meningkatkan performa kerja dan daya saing kerja. Selain itu, penelitian menyebutkan adanya hubungan antara motivasi dan peforma kerja. Hal ini berarti semakin tinggi atau semakin termotivasinya seorang karyawan maka performa kerjanya pun akan meningkat (Putra & Wikansari, 2017).

Melihat hal tersebut, pengetahuan akan motivasi dan pemberian motivasi pada karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini karena motivasi dapat meningkatkan performa kerja dan performa organisasi itu sendiri. Pimpinan harus memahami sumber motivasi terbesar PNS dan bagaimana cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi tersebut.

Dalam McShane dan Von Glinow (2010) disebutkan bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan. Kebutuhan manusia menurut Maslow (dalam McShane & Von Glinow, 2010) terdiri dari empat hal, yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan terhadap *love and belongingness*, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan menurut McClelland (dalam McShane & Von Glinow, 2010), setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Terdapat tiga tipe individu berdasarkan kebutuhannya. Pertama, individu dengan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan. Kedua, individu dengan kebutuhan untuk mendapatkan penerimaan dari orang lain. Ketiga, individu dengan kebutuhan untuk mendapatkan kekuasaan.

Strategi Meningkatkan Motivasi

Setelah mengetahui sumber motivasi dari tiap-tiap individu yang ada, selanjutnya pimpinan harus dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi tersebut. Motivasi dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan mengapresiasi peforma kerja dalam bentuk *reward* atau acara sosial. *Reward* yang diberikan pada dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, kenaikan pangkat ataupun pemberian bonus dalam bentuk uang. Namun *reward* juga dapat diberikan dalam bentuk umpan baik (*feedback*), contohnya pemberian pujian akan kinerja karyawan itu sendiri (McShane & Von Glinow, 2010). Motivasi juga dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan diadakannya pelatihan atau seminar mengenai motivasi. Perlu diperhatikan bahwa, *reward* harus diberikan sesuai dengan kebutuhan dan performa kerja karyawan itu sendiri. Sebagai contoh, karyawan dengan kebutuhan mendapatkan kekuasaan tidak akan termotivasi dengan *reward* berbentuk bonus gaji ataupun pujian namun mereka akan termotivasi jika *reward* dalam bentuk kenaikan jabatan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan mempelajari hubungan antara motivasi dengan kebutuhan individu, maka organisasi dapat menemukan cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi. Pengetahuan tentang hal ini tentunya dapat dimanfaatkan oleh para pimpinan untuk meningkatkan performa kerja dan performa organisasi.

Referensi

Angga, D. (2017). Kualitas Pegawai Negeri masih rendah. *Sindo News*. Diakses dari

[https://nasional.sindonews.com/read/1264966/15/kualitas-pegawai-negeri-masih-rendah-](https://nasional.sindonews.com/read/1264966/15/kualitas-pegawai-negeri-masih-rendah-1513053785)

[1513053785](https://nasional.sindonews.com/read/1264966/15/kualitas-pegawai-negeri-masih-rendah-1513053785)

(<https://nasional.sindonews.com/read/1264966/15/kualitas-pegawai-negeri-masih-rendah-1513053785>)

Lusri, L., Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*.1(5). Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf> (<https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>).

McShane, S.L. & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior*. (5th ed.). New York: McGraw Hill.

Putra, M.H. & Wikansari, R. (2017). Pengaruh motivasi terhadap performansi kerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi, dan Bisnis*. 2(1). Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/317183118_Pengaruh_Motivasi_terhadap_Performansi_Kerja_Karyawan

