

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II PATIMBAN SUBANG JAWA BARAT

Sutangsa, Komir Bastaman, Ari Nugra Setiawan, Nanang Fauzi Ridho, Budi Prabowo
Dosen Tetap Program Pascasarjana Universitas Subang¹, Dosen Tetap Universitas
Subang², Mahasiswa Pascasarjana Universitas Subang³, Mahasiswa Pascasarjana
Universitas Subang⁴, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Subang⁵

sutangsapls@gmail.com¹, komir_bastaman@yahoo.com²,
ariefnugrasetiawan5688@gmail.com³, fauzienanang@gmail.com⁴,
bonibudiprabowo@gmail.com⁵

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya semata-mata disebabkan organisasi telah memiliki anggota dengan kemampuan yang baik dan tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh kebutuhan dari anggota organisasi itu sendiri yang mendorongnya untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya secara penuh. Dengan terciptanya adanya kebutuhan tersebut, maka muncul kekuatan yang mendorong anggota organisasi untuk mengerahkan segala kemampuannya bagi pemenuhan kebutuhan hidupnya yang disebut dengan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Patimban Subang Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja Pegawai adalah 65,79% artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa faktor Motivasi Kerja yang dilakukan oleh Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat telah dijalankan dengan penuh kesungguhan. Variabel motivasi kerja ini merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat.

Secara parsial tahap-tahap motivasi kerja yang terdiri dari tahap melakukan pengukuran kinerja aktual tahap membandingkan kinerja aktual dengan standarnya serta faktor kebutuhan akan berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama di antara faktor-faktor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada satu faktor motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh tidak positif terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kebutuhan akan berafiliasi faktor ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan kinerja pegawai, mengingat terbatasnya upaya pimpinan dalam merealisasikan tahap tersebut kepada para pegawai. Sedangkan dua faktor lainnya yaitu: faktor kebutuhan akan prestasi serta faktor kebutuhan akan kekuasaan telah menunjukkan pengaruh positif, karena kepala KSOP II Patimban telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia

Kata Kunci: Motivasi pegawai dan kinerja pegawai

Abstract

The success of an organization is not solely due to the fact that the organization has members with good and high abilities, but is also influenced by the needs of the members of the organization itself which encourage them to work by using all their abilities to the fullest. With the creation of these needs, a force emerges that encourages members of the organization to mobilize all their abilities to fulfill their life needs which is called work motivation.

This study aims to determine whether motivation can affect the performance of Class II Patimban Subang Port Authority Office Employees, West Java. Based on the results of the study, it shows that the influence of Employee Work Motivation is 65.79%, meaning that the influence of Work Motivation on Employee Performance shows a positive and significant influence. This value shows that the Work Motivation factor carried out by the Head of Class II Patimban Port Authority and Harbormaster Office, Subang Regency, West Java has been carried out with full sincerity. This work motivation variable is a very important variable for improving employee performance in solving various problems faced at the Patimban Class II Harbor Authority and Port Authority office, Subang Regency, West Java.

Partially the stages of work motivation consisting of the stage of measuring actual performance, the stage of comparing actual performance with standards and the need for affiliation affect employee performance at the Class II Patimban Harbor Authority and Port Authority office, Subang Regency, West Java. However, the results of the study show that there are unequal variations in values between these factors. The results of the study show that there is one factor of work motivation which has a non-positive effect on employee performance, namely the need for affiliation. This factor has not yet given a positive meaning to improving employee performance, given the limited efforts of the leadership in realizing this stage for employees. While the other two factors, namely: the need for achievement factor and the need for power factor, have shown a positive influence, because the head of KSOP II Patimban has carried out his duties properly in accordance with the provisions set by the Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia

Keywords: Employee motivation and employee performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi baik sektor publik maupun swasta memerlukan sistem pengendalian manajemen yang menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilakukan harus mempunyai kinerja yang baik terutama pada kepercayaan yang diberikan masyarakat, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh kepada masyarakat. Sistem pengukuran kinerja

diharapkan dapat mempengaruhi hasil kerja dari pemimpin organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Seseorang yang memegang posisi pegawai diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja pegawai yang tinggi. Secara jelas untuk menciptakan suatu organisasi agar dapat bersaing dengan sehat yaitu menciptakan keunggulan kompetitif, berupa sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini tentunya adalah karyawan yang berada di perusahaan atau organisasi itu sendiri. Jadi sudah

sepatutnya organisasi atau perusahaan mempunyai karyawan yang produktif dan inovatif.

Penciptaan daya dorong dan semangat kerja aparatur, perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor manusia sebagai faktor utama karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, kemauan, status sosial, serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Disamping itu, manusia mau bekerja, karena memiliki keinginan dan beberapa kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya

Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang mempunyai salah satu fungsi, yaitu melakukan pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, Sertifikasi Keselamatan Kapal, Pencegahan Pencemaran dari Kapal dan Penetapan Status Hukum Kapal di Wilayah Kabupaten Subang Jawa Barat. Dengan adanya Pelabuhan Patimban, kini warga Subang dari wilayah Pantura, Jawa Barat dan sekitarnya bisa mengirim barang atau kendaraannya menuju tempat tujuan dengan lebih efisien. Melihat pentingnya fungsi dari Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang, perlu di adanya kinerja pegawai yang baik untuk mencapai kinerja organisasi. Setelah diresmikan pada akhir 2020 lalu, Pelabuhan Patimban sudah melakukan beberapa kali aktivitas pelayaran. Saat ini ada rute domestik yang dilayani Pelabuhan Patimban, Subang, Jawa Barat. Melihat barunya pelabuhan ini yang berdiri akhir tahun 2020, maka perlu dilakukan penelitian terkait dengan kualitas pelayanan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang

Penelitian awal yang dilakukan, kinerja pegawai di Lingkungan

Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang Provinsi Jawa Barat mempunyai kriteria rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator- indikator masalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja pegawai rendah. Hal ini dapat dilihat dalam melakukan rekonsiliasi keuangan yang seharusnya dilakukan setiap 3 bulan yaitu : triwulan I, triwulan II, triwulan III, dan triwulan IV sering mengalami keterlambatan dalam menyampaikan penyusunan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ)
- b) Kehandalan kerja pegawai untuk mengaplikasikan program kerja dengan berkoordinasi dengan bawahan tidak sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan. Penyusunan program kerja dan rencana kerja tidak sesuai dengan jadwal pelaksanaan. Program kerja yang telah dilaksanakan mengalami keterlambatan, sehingga mengalami keterlambatan dalam penyusunan rancangan dan program kerja periode berikutnya.

1.2 Identifikasi masalah

- a) Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?
- b) Berapa besar pengaruh motivasi kerja yang ditentukan faktor intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi pegawai dalam bekerja pada dasarnya merupakan hal sangat rumit, karena motivasi ini mengikutsertakan faktor-faktor

individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi adalah sebagai proses mengarahkan dan ketekanan setiap individu dengan tingkat intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang (Sofyandi dan Garniwa, 2007). Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya

Faktor-Faktor Motivasi Kerja (Mc. Clelland dalam Siagian, (2001: 167)

- a) Kebutuhan akan Prestasi
- b) Kebutuhan akan Kekuasaan
- c) Kebutuhan akan Berafiliasi

Kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Dengan kata lain kinerja diartikan sebagai pencapaian penugasan kewajiban dan outcome yang dihasilkan pada fungsi jabatan atau aktivitas jabatan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja bukan hanya menyangkut kuantitas atau sejumlah hasil yang bisa dihitung, tetapi juga termasuk kualitas atau mutu pekerjaan.

Bernardin dan Russel (1993: 378) mendefinisikan performance sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Pendapat tersebut mengandung pengertian bahwa kinerja merupakan catatan mengenai hasil-hasil yang

diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu

Faktor-Faktor Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara, (2004 : 75)

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Keandalan
- d) Sikap

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yaitu suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982:4) yang menyatakan bahwa "*penelitian explanotary* (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka metode *explanatory survey* metode yang berkaitan dengan menyoroti hubungan atau pengaruh variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya. Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.

Berdasarkan metode penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

explanatory survey, yaitu penelitian yang menyoroiti hubungan atau pengaruh antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL PENELITIAN

a) Hasil uji validitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang Jawa Barat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud

Table 1 Hasil Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)

Item	r hitung	r table	Keputusan
Soal 1	0.9340	0.1946	Valid
Soal 2	0.2944	0.1946	Valid
Soal 3	0.9340	0.1946	Valid
Soal 4	0.8257	0.1946	Valid
Soal 5	0.8016	0.1946	Valid
Soal 6	0.6998	0.1946	Valid
Soal 7	0.7837	0.1946	Valid
Soal 8	0.3331	0.1946	Valid
Soal 9	0.7748	0.1946	Valid

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel X (Motivasi Kerja) menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Uji validitas untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) yang terdiri dari 12 item pernyataan semuanya valid. Hasil perhitungan dijelaskan pada tabel berikut ini

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja pegawai)

Item	r hitung	r table	Keputusan
Item 10	0.2310	0.1946	Valid

Item 11	0.6057	0.1946	Valid
Item 12	0.5152	0.1946	Valid
Item 13	0.5590	0.1946	Valid
Item 14	0.4735	0.1946	Valid
Item 15	0.5374	0.1946	Valid
Item 16	0.3849	0.1946	Valid
Item 17	0.6521	0.1946	Valid
Item 18	0.2455	0.1946	Valid
Item 19	0.2906	0.1946	Valid
Item 20	0.2046	0.1946	Valid
Item 21	0.4127	0.1946	Valid

b) Uji reliabilitas

Analisis reliabilitas merupakan salah satu ciri utama instrument pengukuran yang baik. Reliabilitas sering disebut juga sebagai keterpercayaan, keandalan, keajegan, konsisten dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya

Table 3. Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.778	9

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang cukup reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel motivasi pegawai telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistennannya

Table 4. Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
0.816	12

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian

mempunyai nilai reliabilitas yang bagus atau reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel kinerja pegawai telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistennya

c) Pengaruh simultan

Berdasarkan hasil analisis statistic besarnya pengaruh Motivasi Kerja Pegawai adalah 65,79% artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa faktor Motivasi Kerja yang dilakukan oleh Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat telah dijalankan dengan penuh kesungguhan. Dalam hal ini Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat telah memberikan Motivasi Kerja sesuai dengan faktor-faktor motivasi yang menjadi standar pemberian motivasi kepada seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat

Keberhasilan visi dan misi tersebut, tidak bisa lepas dari peran pimpinan dalam implementasi penyelenggaraan kegiatan dengan memberikan motivasi tinggi kepada seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat. Makna dari pelaksanaan Motivasi Kerja tersebut telah menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat. Keberhasilan ini memberi

pengaruh positif bagi organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, pengaruh secara simultan ini telah menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat

d) Pengaruh Parsial

Pengaruh motivasi kerja melalui faktor kebutuhan akan prestasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 38,65%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kebutuhan akan prestasi telah memberikan makna penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat. Tingginya pengaruh faktor kebutuhan akan prestasi terhadap kinerja pegawai ini ditunjukkan oleh tingginya kemauan pegawai untuk menjadi unggul, menjadi lebih sukses dan menyelesaikan berbagai tantangan dalam menghadapi pekerjaan. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa faktor kebutuhan akan prestasi untuk motivasi kerja ini telah menjadi naluri kerja bagi diri para pegawai para pegawai telah bekerja dengan mantap dan percaya diri sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat

Analisis di atas, didukung oleh hasil observasi dan wawancara dengan kepala kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat bahwa faktor kebutuhan akan prestasi yang terdiri dari indikator unggul dalam bekerja sukses bekerja

Pengaruh motivasi kerja melalui faktor kebutuhan akan kekuasaan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 28,65%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kebutuhan akan kekuasaan telah memberikan makna penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat. Tingginya pengaruh faktor kebutuhan akan kekuasaan terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan para pegawai telah mampu bekerja sesuai arahan atau perintah atasan agar dapat bekerja terarah sesuai perintah atasan. Melihat hasil penelitian di atas tampak bahwa faktor kebutuhan akan kekuasaan untuk motivasi kerja telah dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan untuk mendorong pegawai bekerja sesuai perintah atasan dan tercapainya kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh faktor kebutuhan akan kekuasaan dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator mampu bersaing memiliki kompetisi serta memiliki prestasi titik pengaruh faktor kebutuhan akan kekuasaan melalui indikator mampu bersaing para pegawai telah mampu bersaing pada masing-masing unit kerja untuk bekerja dengan tepat sebagai tuntutan akan kemauan bekerja. Melalui indikator memiliki kompetisi, para pegawai telah bekerja dengan persaingan yang tinggi dengan sesama teman kerja secara sehat sehingga hasil kerja dapat diandalkan. Melalui indikator memiliki prestasi para pegawai telah bekerja dengan prestasi yang tinggi sebagai bentuk kesadaran kerja dan kesadaran

akan pentingnya prestasi untuk peningkatan karir ke depan.

Pengaruh motivasi kerja melalui faktor kebutuhan akan berafiliasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -1,51%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kebutuhan akan berafiliasi belum memberikan pengaruh cukup penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat. Rendahnya pengaruh faktor kebutuhan akan berafiliasi terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan para pegawai belum sepenuhnya dapat bekerja dengan efektif antara unit kerja satu dengan unit kerja lainnya karena kesibukan dengan tugas masing-masing, sehingga sulit melakukan kerjasama. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa faktor kebutuhan akan berafiliasi untuk motivasi kerja belum dijalankan dengan baik oleh pegawai sehingga berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh faktor kebutuhan akan berafiliasi dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator kedekatan personal adanya kerjasama dan saling membantu. Pengaruh faktor kebutuhan akan beraplikasi melalui indikator kedekatan personal, hubungan antara pegawai dengan atasan dan antara pegawai dengan pegawai kurang tercipta diantara satu dengan lainnya. Melalui indikator adanya kerjasama para pegawai tidak mampu bekerja sama dengan setiap pekerjaan secara maksimal karena sangat sibuk dengan

tanggung jawab masing-masing diantara personal maupun antar unit kerja

Hasil pembahasan pengaruh secara parsial di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian ini telah mendukung pendapat Siagian (2001:70) yang menyatakan bahwa: motivasi dengan kinerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan baik dalam manajemen ataupun administrasi di sebuah lembaga atau institusi. Biasanya di dalam proses kerja untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan faktor-faktor motivasi. Faktor-faktor motivasi ini biasanya muncul dari pimpinan untuk senantiasa mendorong atau memotivasi bawahan dengan berbagai cara baik dengan reward ataupun dengan punishment. Secara keseluruhan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat tercapai dengan melakukan faktor-faktor motivasi kerja sesuai dengan pendapat Mc Clelland dalam Siagian (2001:167).

KESIMPULAN

- 1) Secara simultan variabel motivasi kerja telah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat, dalam hal ini variabel motivasi kerja ini merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut
- 2) Secara parsial tahap-tahap motivasi kerja yang terdiri dari tahap melakukan pengukuran kinerja aktual tahap membandingkan kinerja

aktual dengan standarnya serta faktor kebutuhan akan berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama di antara faktor-faktor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada satu faktor motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh tidak positif terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kebutuhan akan berafiliasi faktor ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan kinerja pegawai, mengingat terbatasnya upaya pimpinan dalam merealisasikan tahap tersebut kepada para pegawai. Sedangkan dua faktor lainnya yaitu: faktor kebutuhan akan prestasi serta faktor kebutuhan akan kekuasaan telah menunjukkan pengaruh positif, karena kepala KSOP II Patimban telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia

SARAN

- a) Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Kabupaten Subang Jawa Barat mengeluarkan kebijakan untuk melakukan kajian-kajian berbagai macam metode motivasi kerja terutama terkait dengan organisasi publik.
- b) Dilakukan upaya peningkatan faktor kebutuhan akan berafiliasi dengan cara berbentuk tim kerja dan tim *building* agar proses pelaksanaan pekerjaan dapat

dilakukan secara bersama-sama
di antara sesama pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. N. 2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 1, pp. 1-20*
- Cahya Agus Dwi, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi Vol 6 No. 2 Agustus 2021*
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Hasibuan, H Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Tiga Belas*: Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesebelas*: PT Remaja Rosdakarya, Bandung