

ANALYSIS MOTIVATION, WORK EXPERIENCE, AND THE WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE STATE TREASURY OFFICE (KPPN) PEKANBARU

BY

SURYOTO ADI PRAWIRA

Dr. Hj. MARNIS, SE.,MS

RADEN LESTARI GARNASIH, SE., MM

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the outcome of motivation, work experience, and the work environment on the performance of employees in the State Treasury Office (KPPN) Pekanbaru.

Population and samples used in this study was 32 people. Data collection techniques use the interviews and questionnaires. Data analysis method used is descriptive qualitative methods and sources of data in this study is primary data and secondary data.

From the results of the study concluded that the motivation variable indicator is the highest score to meet basic needs and the lowest scores on the indicators periodically recreation. Level of motivation given KPPN Pekanbaru is good because there are a range of good scale. From the work experience variable indicator highest score is steady and smooth movement while the lowest scores on the indicators work quietly. The level of employee experience at KPPN Pekanbaru is pretty good because there are a range of scales pretty well. Of the work environment variables indicator reached the highest score is the understanding of the responsibilities and the lowest score on the indicator of the leadership award. Employees at the workplace level KPPN Pekanbaru is pretty good because there are a range of scales pretty well. From the employee's performance indicator variable that the highest score is the completion of work on time and the lowest score on the indicator prioritizing the work of the private interests. Employee performance level employee at KPPN Pekanbaru is pretty good because there are a range of scales pretty well.

Key Words: Motivation, Work Experience, the Work Environment, and the Performance of Employees

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para pemangku kepentingan. Termasuk organisasi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai salah satu hal untuk mewujudkan pemerintahan yang baik atau *good governance*. Kualitas pelayanan tersebut ditentukan oleh kinerja karyawan atau pegawai.

Kinerja karyawan adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan pun – secara otomatis – tidak baik. Begitu sebaliknya (Ati, 2005). Artinya kinerja organisasi merupakan kumpulan dari kinerja para karyawan.

Kinerja KPPN Pekanbaru tergantung kepada kinerja pegawainya. Jika kinerja pegawai tidak baik maka kinerja KPPN Pekanbaru juga tidak baik, begitu pula sebaliknya. Jika kinerja organisasi ini tidak baik, tidak memuaskan, maka pelayanan terhadap pemangku kepentingan seperti para satuan kerja yang terdiri dari PNS, TNI, PNS Polisi, Polisi, bank/pos, Asabri, Taspen, serta pemangku kepentingan internal akan terganggu. Bahkan dampaknya dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi karena organisasi ini salah satu tugasnya adalah mencairkan dana.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat, 2001)

KPPN Pekanbaru yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman 249 Pekanbaru adalah instansi vertikal dari Kementerian Keuangan cq Direktorat Jenderal Perbendaharaan negara yang tugas pokok dan fungsinya yaitu melaksanakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Kegiatan sehari-hari adalah mencairkan dana kepada Satuan Kerja terkait sekaligus menatausahakan pendapatan negara baik yang berupa setoran melalui Bank/Pos Persepsi maupun Potongan Surat Perintah Membayar (SPM). Kantor ini mempunyai pegawai pelaksana sebanyak 32 pegawai dan jumlah tersebut tetap dari tahun 2008 sampai dengan 2011

KPPN Pekanbaru memotivasi pegawainya dengan menerapkan *reward and punishment* diantaranya dilakukan *assessment* KPPN Percontohan dan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) dan Tunjangan Khusus Tambahan (TKT). *Assessment* bertujuan untuk menyeleksi pegawai-pegawai yang layak untuk ditempatkan pada beberapa KPPN Percontohan dan diberikan TKT selain TKPKN yang berlaku untuk semua KPPN. Namun beberapa pegawai khususnya pegawai non prodip berusaha untuk tidak masuk di KPPN Percontohan dengan alasan selain beban kerjanya tambah berat, juga takut akan dimutasi jauh dari tempat tinggal karena KPPN Percontohan hanya ada di ibu kota provinsi. Sistem mutasi di KPPN berlaku tidak hanya lintas provinsi tetapi lintas pulau. Sedangkan *punishment* berupa pemberian hukuman disiplin dan potongan tunjangan-tunjangan tersebut dengan besaran seperti yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 : Potongan Tunjangan Pegawai KPPN Pekanbaru

Status	Waktu	Potongan	Keterangan
TL1/PSW1	0-30 menit	0,5 %	Wajib membuat Surat Permohonan Izin/Pemberitahuan
TL2/PSW2	31-60 menit	1,0 %	
TL3/PSW3	61-90 menit	1,5 %	
TL4/PSW4	> 90 Menit	3,0 %	
Izin	1 hari	5,0 %	Surat Permohonan Izin
Tidak di tempat	Akumulasi >=7,5 jam	5,0%	Surat Keterangan atasan Langsung

Sumber: KPPN Pekanbaru

Keterangan:

- ❖ T1 = TL1/PSW1 = Telat/Pulang Sebelum Waktunya antara 00-30 menit
- ❖ T2 = TL2/PSW2 = Telat/Pulang Sebelum Waktunya antara 31-60 menit
- ❖ T3 = TL3/PSW3 = Telat/Pulang Sebelum Waktunya antara 61-90 menit
- ❖ T4 = TL4/PSW4 = Telat/Pulang Sebelum Waktunya lebih dari 90 menit

Berikut ini rekap laporan bulanan kehadiran para pegawai KPPN Pekanbaru:

Tabel 2 : Rekap Laporan Bulanan Kehadiran Pegawai Pelaksana

Tahun	Status	Seksi				Jumlah
		Sub Bagian Umum	Pencairan Dana	Bank/ Giro Pos	Verifikasi & Akuntansi	
2008	T1	75	175	28	2	280
	T2	5	55	3	8	71
	T3	3	18	2	0	23
	T4	37	98	8	0	143
	Ijin	7	6	2	2	17
	Jumlah	127	352	43	12	534
2009	T1	75	208	16	6	305
	T2	6	26	5	6	43
	T3	21	39	1	0	61
	T4	39	76	10	15	140
	Ijin	6	21	0	1	28
	Jumlah	147	370	32	28	577
2010	T1	73	188	18	8	287
	T2	23	66	3	7	99
	T3	15	26	1	2	44
	T4	34	81	21	0	136
	Ijin	9	19	0	0	28
	Jumlah	154	380	43	17	594
2011	T1	84	251	23	12	370
	T2	2	5	4	1	12
	T3	0	1	0	0	1
	T4	72	148	16	7	243
	Ijin	7	16	1	5	29
	Jumlah	165	421	44	25	655

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semakin tahun semakin banyak yang telat dan tidak sedikit dari yang telat merupakan pegawai-pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yang seharusnya lebih baik dari pegawai dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Selain itu bisa dilihat berapa besar potongan tunjangan untuk masing-masing pegawai dengan perhitungan sebagaimana tabel berikut:

Tunjangan tersebut disusun berbentuk tabel sesuai dengan golongan pegawai. Namun sejak ditetapkan pada tahun 2007 sampai sekarang, 2012, besaran tunjangan untuk masing-masing grade tidak mengalami kenaikan padahal setiap tahun gaji PNS naik dan tingkat inflasi kurang lebih 16% pertahun (www.depkeu.go.id dan tanya jawab langsung dengan pegawai).

Selain itu jika dibandingkan dengan sesama eselon I Kementerian Keuangan yang lain, misalnya pajak, maka besar tunjangan di perbendaharaan masih kalah jauh. TKT untuk golongan II/b sebesar Rp2.800.000,- berdasarkan Keputusan Menteri

Keuanga No. 164/KMK.03/2007 sedangkan di perbendaharaan gol II/b hanya Rp980.000,-. Pada pajak selain dapat TKPKN dan TKT juga diberikan IPK (Imbalan Prestasi Kerja) yang jumlahnya bisa 2-3 kali besar TKPKN serta masih diberikan insentif untuk kegiatan sehari-hari seperti proses NPWP dan survey pajak (berdasarkan data pencairan dana untuk kegiatan tersebut). Tidak heran bahwa golongan III bisa mendapatkan 15 juta perbulan sebagaimana diberitakan banyak media terkait dengan kasus Gayus Tambunan yang merupakan pegawai pajak golongan III. Hal ini mengakibatkan motivasi kerja pegawai menurun yang berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

Berikut adalah tabel hasil evaluasi kinerja pegawai khususnya pencapaian target penyelesaian pekerjaan. Target tersebut berdasarkan Kontrak Kinerja masing-masing pegawai pelaksana yang sudah ditandatangani oleh pegawai yang bersangkutan, atasan langsung (kepala seksi) dan kepala kantor.

Tabel 3 : Evaluasi Kinerja Pegawai KPPN Pekanbaru

Tahun	Keterangan	Seksi				Jumlah
		Sub Bagian Umum	Pencairan Dana	Bank/ Giro Pos	Verifikasi & Akuntansi	
2008	Target	124.651	222.057	122.256	339.212	808.176
	Realisasi	124.014	221.103	122.231	338.953	806.301
2009	Target	123.897	220.935	122.228	338.906	805.966
	Realisasi	123.488	219.955	122.547	338.951	804.941
2010	Target	123.687	219.882	122.550	338.868	804.987
	Realisasi	123.695	219.836	122.510	337.288	803.329
2011	Target	123.693	219.829	122.510	337.287	803.319
	Realisasi	122.848	220.157	122.105	336.833	801.943

Sumber : KPPN Pekanbaru

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa beberapa target kerja yang telah disepakati pada kontrak kinerja tidak tercapai. Dapat dilihat bahwa pegawai dengan masa kerja dibawah 10 tahun misalnya 2 tahun memperoleh nilai 93,24 %, masa kerja 5 tahun memperoleh nilai 82,37 %, bahkan pada tahun 2009 pegawai dengan masa kerja 3 tahun memperoleh nilai 78,41 %, bahkan masa kerja 6 tahun memperoleh nilai 77,72 %. Kejadian serupa dapat dilihat pada pegawai dengan masa kerja diatas 10 tahun seperti tahun 2008 pegawai dengan masa kerja 16 tahun memperoleh nilai 95,56 %, tahun 2009 masa kerja 13 tahun memperoleh nilai 94,68 % bahkan pada tahun 2011 terdapat pegawai dengan masa kerja 17 tahun memperoleh nilai 92,97 %. Hal ini jika dibiarkan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai lainnya yang berujung pada kinerja organisasi, dimana pihak yang akan merasakan dampak langsung adalah kepuasan satuan kerja dan bank/pos persepsi serta kecilnya realisasi anggaran masing-masing satker yang mengakibatkan perekonomian lebih lambat dari yang direncanakan sehingga pada akhirnya dirasakan oleh masyarakat.

Selain faktor motivasi dan pengalaman kerja, faktor lingkungan kerja pegawai tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Seringnya rehab gedung yang memaksa pegawai berpindah tempat kerja serta segala peralatan dan arsip kerja membuat pegawai lelah dan stress, belum lagi kamar mandi yang jauh

dari kedudukan kerja, suasana persaingan kental antar pelaksana, serta perlengkapan kerja yang kurang memadai menambah tenaga dan pikiran ekstra agar tetap bisa bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada tanggal 24 Oktober 2012 penulis melakukan pra-riset dengan membagikan kuesioner tentang lingkungan kerja pada 15 pegawai. Kuesioner tersebut terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari 7 indikator dan lingkungan non fisik terdiri dari 5 indikator. Dimana hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 : Tanggapan pegawai tentang lingkungan kerja

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Respon -den	Jumlah Nilai /Skor	Rata-rata /item
		1	2	3	4	5			
A	Lingkungan Fisik								
1	Pengaturan warna tempat kerja sudah baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja Anda.	0	3	8	4	0	15	46	3,07
2	Penerangan ruangan sudah baik sehingga meningkatkan ketelitian kerja Anda.	0	5	6	4	0	15	44	2,93
3	Terjadi pertukaran udara yang baik dan suhu udara pas sehingga meningkatkan semangat kerja.	0	4	6	4	1	15	47	3,13
4	Tidak ada suara bising yang dapat mengganggu Anda dalam bekerja.	0	3	5	7	0	15	49	3,27
5	Tersedia ruang gerak /tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.	0	7	3	5	0	15	43	2,87
6	Kantor selalu berusaha menciptakan suasana aman sehingga Anda merasa senang dan tenang dalam bekerja.	0	5	6	4	0	15	44	2,93
7	Kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik setiap hari.	0	4	7	4	0	15	45	3,00
B	Lingkungan Non-fisik								
1	Struktur kerja sudah baik termasuk pembagian tugas/ pekerjaan dengan jelas kepada masing-masing pegawai.	0	8	3	3	1	15	42	2,80
2	Anda mengerti/paham atas tanggung jawab serta bertanggung jawab atas tindakan Anda.	0	1	4	10	0	15	54	3,60
3	Anda merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai Anda.	2	7	5	1	0	15	35	2,33
4	Terdapat kerjasama yang baik antar seksi.	0	5	4	6	0	15	46	3,07
5	Anda menilai terbentuk komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.	1	4	6	4	0	15	43	2,87

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa beberapa nilai rata-rata per item kuesioner kurang dari 3 yang berarti kurang dari cukup. Jika keadaan ini dibiarkan maka akan berdampak pada menurunnya semangat kerja yang berujung pada penurunan kinerja pegawai. Jika hal ini dibiarkan berlanjut maka akan berdampak pada menurunnya kinerja organisasi yang berujung pada ketidakpuasan *stake holders* atau pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya masyarakat akan merasakan dampak secara tidak langsung yaitu lambatnya laju perekonomian.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul Analisis Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Pekanbaru.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana hasil motivasi terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru?
2. Bagaimana hasil pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru?
3. Bagaimana hasil lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru?
4. Bagaimana hasil kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru?

C. TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui hasil motivasi terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui hasil pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui hasil lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui hasil kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Rivai (2004:837) motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

Menurut Siagian (2002: 102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003:252).

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2002 : 15).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2002 : 71).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 : 40).

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

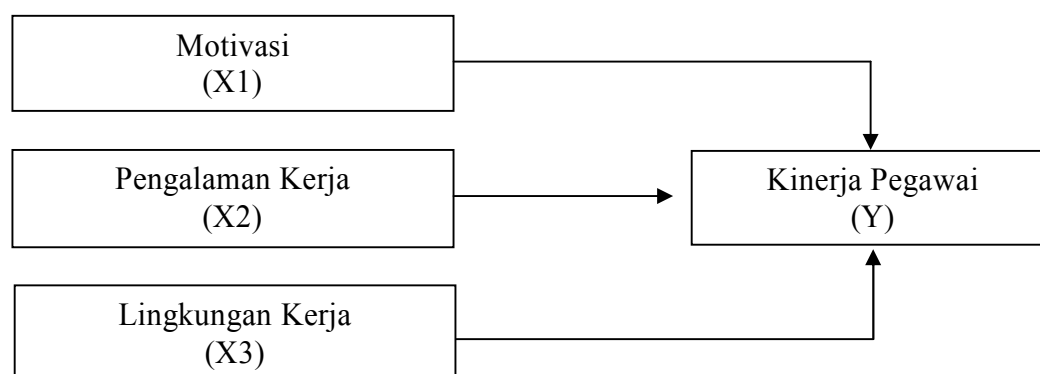
4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Mathis (2006:378) mengatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Sedangkan menurut Siagian (2002:168) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

E. KERANGKA PEMIKIRAN



Diadopsi dari : Riduwan (2008), Moekijat (2001), Rivai (2004)

F. HIPOTESIS

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, hipotesa penulisan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga hasil motivasi terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru adalah baik.
2. Diduga hasil pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru adalah cukup baik.
3. Diduga hasil lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru adalah cukup baik.
4. Diduga hasil kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru adalah cukup baik.

G. LOKASI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pekanbaru, yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman 249 Pekanbaru.

H. POPULASI DAN SAMPEL

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pelaksana KPPN Pekanbaru yang berjumlah 32 orang, maka pengambilan sampel menggunakan metode sensus, artinya semua populasi diambil menjadi responden dalam penelitian ini karena populasinya yang sedikit.

I. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Data primer merupakan data yang belum diolah, yang diperoleh melalui interaksi langsung maupun tidak langsung dari responden (pegawai) dengan melakukan penelitian berupa wawancara dan hasil kuesioner dari responden.
2. Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh dari KPPN Pekanbaru dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya seperti berapa jumlah pegawai, laporan kehadiran, struktur organisasi, data evaluasi kinerja pegawai dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

J. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan data analisis data deskriptif kualitatif, yaitu metode penganalisaan data yang menggambarkan seluruh peristiwa dan objek yang diteliti dalam bentuk tabel-tabel sesuai dengan jenis pernyataan yang diajukan kepada responden, kemudian setelah data tersusun lalu dituangkan dalam bentuk kata-kata atau kalimat. Sehingga memberikan gambaran yang nyata dari fakta yang ada.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari kuesioner diberi skor sebagai berikut: (Sugiono, 2003:4)

- | | |
|------------------------------------|-----|
| 1. Sangat tidak setuju diberi skor | : 1 |
| 2. Kurang setuju diberi skor | : 2 |
| 3. Cukup setuju diberi skor | : 3 |
| 4. Setuju diberi skor | : 4 |
| 5. Sangat setuju diberi skor | : 5 |

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan (kuesioner). Untuk menentukan skala penilaian terhadap data atau skor yang dihasilkan dalam pembahasan digunakan rumus skala sebagai berikut : (Sugiono, 2003:14)

$$RS = n(m-1)/5$$

Dimana: RS : Rentang Skala
 N : jumlah sampel
 M : jumlah alternatif jawaban tiap item

Jumlah responden/sampel = 32

Jumlah alternatif jawaban = 5

$$RS = 32(5-1)/5 = 25,6$$

Maka didapat rentang skala sebagai berikut:

Sangat baik : apabila total skor responden 32 - 57,5
 Kurang baik : apabila total skor responden 57,6 – 83,1
 Cukup baik : apabila total skor responden 83,2 – 108,7
 Baik : apabila total skor responden 108,8 – 134,3
 Sangat baik : apabila total skor responden 134,4 – 160

K. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam usaha mencapai target kinerja organisasi. Oleh karena itu selayaknya pegawai mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat sebagai berikut:

1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data yang diperoleh dari hasil tanggapan responden yang terdiri dari para pegawai kantor. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut:

a. Umur

Tabel 5 : Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur Tahun 2012

Klasifikasi Kelompok Umur	Frekuensi	
	Orang	Persentase
20 - 29	15	47%
30 - 39	10	31%
40 - 49	7	22%
Jumlah	32	100%

Sumber: KPPN Pekanbaru

b. Masa Kerja

Tabel 6: Jumlah Pegawai Menurut Masa Kerja pada KPPN Pekanbaru Tahun 2012

Klasifikasi Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	
	Orang	Persentase
5 - 9	19	59%
10 - 14	5	16%
15 - 19	5	16%
20 - 24	3	9%
Jumlah	32	100%

Sumber: KPPN Pekanbaru

c. Pendidikan

Tabel 7 : Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan pada Tahun 2012

Klasifikasi Pendidikan	Frekuensi	
	Orang	Persentase
SMA	4	13%
D I	12	38%
D III	13	41%
S1	3	9%
Jumlah	32	100%

Sumber: KPPN Pekanbaru

2. Analisis Hasil Penelitian

a. Analisis Variabel Motivasi

Tabel 8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Skor
		5	4	3	2	1		
1	Menjadi pegawai di kantor ini dapat memenuhi kebutuhan pokok saya	23	9	0	0	0	32	151
2	Hubungan kerja di kantor ini saya rasakan sangat menyenangkan	2	13	13	4	0	32	109
3	Di kantor ini saya memiliki kesempatan untuk memperoleh kemajuan karir	1	10	17	4	0	32	104
4	Saya mendapatkan pengakuan dan perlakuan sebagai manusia	0	12	17	3	0	32	105
5	Saya setuju bahwa peningkatan kapasitas kerja untuk mendukung tujuan organisasi	2	13	16	1	0	32	112
6	Saya mendapatkan pimpinan yang baik	0	19	11	2	0	32	113
7	Saya mendapatkan perlakuan yang adil sesama pegawai	0	11	16	5	0	32	102
8	Saya memperoleh jaminan dan keamanan kerja	0	9	16	7	0	32	98
9	Kantor ini memberikan penghargaan yang layak terhadap prestasi kerja saya.	0	1	10	20	1	32	75
10	Saya merasa tenang dan nyaman dalam bekerja	0	14	18	0	0	32	110
11	Kantor ini memberikan gaji yang sepadan dengan kerja keras pegawai	0	16	13	3	0	32	109

12	Kantor ini memberikan jaminan kesehatan yang layak kepada para pegawai	0	12	16	4	0	32	104
13	Kantor ini memberikan bonus kepada pegawai	0	0	27	3	2	32	89
14	Saya mendapatkan jaminan hari tua dan asuransi jiwa.	2	14	16	0	0	32	114
15	Kantor ini mengadakan rekreasi secara periodik	0	0	13	19	0	32	77
Jumlah								1.572
Rata-Rata								104,80

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 8 dapat dilihat tanggapan responden terhadap motivasi diketahui indikator yang paling dominan adalah memenuhi kebutuhan pokok yang memiliki skor tertinggi yaitu 151. Dengan bekerja di KPPN Pekanbaru maka kebutuhan pokok pegawai akan terpenuhi. Sedangkan skor terendah yaitu 75 terdapat pada indikator rekreasi secara periodik. Artinya kantor ini tidak merencanakan rekreasi secara periodik bahkan jarang sekali. Sebagian besar pegawai mengadakan rekreasi sendiri dengan menggunakan dana pribadi.

Dari hasil rata-rata jawaban variabel motivasi adalah 104,80 yang terletak antara skala 108,8 – 134,3 yang artinya baik.

b. Analisis Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Skor
		5	4	3	2	1		
1	Gerakan mantap dan lancar	0	18	12	2	0	32	112
2	Gerakan berirama yang tercipta dari kebiasaan	0	3	21	5	3	32	88
3	Cepat menanggapi tanda-tanda akan terjadi kesalahan kerja	0	11	15	6	0	32	101
4	Dapat menduga akan timbul kesulitan-kesulitan kerja	0	10	16	6	0	32	100
5	Bekerja dengan tenang	0	1	12	19	0	32	78
Jumlah								479
Rata-Rata								95,80

Dari tabel 9. dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja diketahui indikator yang paling dominan adalah gerakan mantap dan lancar yang memiliki skor tertinggi yaitu 112. Pegawai KPPN Pekanbaru merasakan bahwa memiliki gerakan mantap dan lancar. Sedangkan skor terendah yaitu 78 terdapat pada

indikator bekerja dengan tenang. Artinya bekerja di KPPN Pekanbaru tidak bisa tenang karena mengandung risiko secara hukum baik perdata maupun pidana.

Dari hasil rata-rata jawaban variabel motivasi adalah 95,80 yang terletak antara skala 83,2 – 108,7 yang artinya cukup baik.

c. Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Skor
		5	4	3	2	1		
1	Pengaturan suhu ruangan	0	9	16	7	0	32	99
2	Tingkat kebisingan tempat kerja	2	13	16	1	0	32	112
3	Pengaturan intensitas cahaya ruang kerja	0	12	18	2	0	32	106
4	Mutu udara	0	15	14	3	0	32	108
5	Ukuran ruang kerja	0	13	17	2	0	32	107
6	Pengaturan ruang kerja	0	0	27	3	2	32	89
7	Tingkat privasi	1	12	16	3	0	32	107
8	Struktur kerja	0	12	17	3	0	32	105
9	Pemahaman atas tanggung jawab	3	14	14	1	0	32	115
10	Bertanggung jawab atas tindakan	2	12	14	4	0	32	108
11	Perhatian pimpinan	0	8	19	5	0	32	99
12	Penghargaan dari pimpinan	0	0	9	22	1	32	72
13	Kerjasama antar seksi	1	13	18	0	0	32	111
14	Komunikasi dengan teman sekerja	0	17	14	1	0	32	112
15	Komunikasi dengan pimpinan	0	9	17	6	0	32	99
Jumlah								1.549
Rata-Rata								103,27

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 10 dapat dilihat tanggapan responden terhadap lingkungan kerja diketahui indikator yang paling dominan adalah pemahaman atas tanggung jawab yang memiliki skor tertinggi yaitu 115. Artinya pemahaman atas tanggung jawab pribadi masing-masing pegawai KPPN Pekanbaru baik yaitu terletak pada rentang 108,8 – 134,3. Sedangkan skor terendah yaitu 72 terdapat pada indikator penghargaan dari pimpinan. Skor tersebut berada pada rentang 57,6 – 83,1 yang berarti kurang baik.

Dari hasil rata-rata jawaban variabel lingkungan kerja adalah 103,27 yang terletak antara skala 83,2 – 108,7 yang artinya cukup baik. Hal ini jika dibiarkan akan menurunkan motivasi kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

d. Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Skor
		5	4	3	2	1		
1	Kuantitas hasil kerja	1	10	19	2	0	32	106
2	Kualitas hasil kerja	0	9	16	6	1	32	97
3	Perbaikan berulang	0	1	24	5	2	32	88
4	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	1	14	13	4	0	32	108
5	Berada di tempat kerja selama jam kerja	1	10	16	5	0	32	103
6	Mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi	2	2	11	14	3	32	82
7	Kerja sama pegawai	1	11	17	3	0	32	106
Jumlah								690
Rata-Rata								98,57

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 11 dapat dilihat tanggapan atasan langsung pegawai terhadap kinerja pegawai diketahui indikator yang paling dominan adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang memiliki skor tertinggi yaitu 108 atau baik. Artinya atasan langsung pegawai menilai bahwa hampir sebagian besar pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Sedangkan skor terendah yaitu 82 terdapat pada indikator mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi. Artinya atasan langsung menilai bahwa sebagian besar pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada pekerjaan. Hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai berasal dari luar Pekanbaru, bahkan kebanyakan dari luar pulau Sumatera. Jadi ketika ada kepentingan pribadi misalnya rindu keluarga maka sering mengajukan cuti tanpa memperhatikan pekerjaan lagi. Bahkan setiap ada kegiatan diklat atau dinas luar kota, pegawai yang bersangkutan lebih suka menyambung dengan cuti dari pada langsung balik ke kantor dan menyampaikan hasil diklat tersebut.

Dari hasil rata-rata jawaban variabel kinerja pegawai adalah 98,57 yang terletak antara skala 83,2 – 108,7 yang artinya cukup baik. Jika hal ini dibiarkan maka kinerja pegawai akan menurun. Oleh sebab itu harus ada tindakan nyata organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

L. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pekanbaru dengan jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian sesuai tanggapan responden tentang variabel motivasi dapat diketahui bahwa indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah memenuhi kebutuhan pokok dan skor terendah pada indikator penghargaan yang layak terhadap kinerja pegawai. kedua indikator tersebut sangat penting oleh karena itu organisasi harus memperhatikan secara serius agar motivasi pegawai meningkat. Motivasi pegawai di KPPN Pekanbaru ada pada rentang skala baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian sesuai tanggapan responden tentang variabel pengalaman kerja dapat diketahui bahwa indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah gerakan mantap dan lancar sedangkan skor terendah pada indikator bekerja dengan tenang. Pengalaman kerja pegawai pada KPPN Pekanbaru ada pada rentang skala cukup baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian sesuai tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah pemahaman atas tanggung jawab dan skor terendah pada indikator penghargaan dari pimpinan. Kedua indikator tersebut sangat penting oleh karena itu organisasi harus memperhatikan secara serius agar lingkungan kerja pegawai nyaman. Lingkungan kerja pegawai pada KPPN Pekanbaru ada pada rentang skala cukup baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian sesuai tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan skor terendah pada indikator mendahulukan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi. Kinerja pegawai pada KPPN Pekanbaru berada pada rentang skala cukup baik.

M. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mengusulkan saran-saran kepada KPPN Pekanbaru yaitu:

1. Berdasarkan kesimpulan dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan motivasi pegawai maka perlu diberikan dan disusun sistem pemberian penghargaan yang baik terhadap kinerja pegawai. Tidak ada lagi istilah rajin malas penghasilan sama. Jadi selain gaji perlu diberikan insentif untuk masing-masing output sesuai SOP, sehingga semakin banyak kerja maka semakin banyak penghasilan yang diterima.
2. Perlu disusun sistem dan aturan hukum yang memberikan rasa aman dan tenang dalam bekerja serta disosialisasikan kepada para pejabat penegak hukum sehingga setiap pegawai tidak perlu takut dalam bekerja. Seperti pengalaman dua pegawai yang dipenjara karena didakwa membantu merugikan keuangan negara yang faktanya pegawai tersebut tidak menikmati sedikit pun. Jadi siapa yang menikmati uang hasil korupsi maka dia lah yang harus bertanggung jawab.
3. Mengusulkan sistem mutasi atau penempatan pegawai yang jelas, transparan dan mendukung pengembangan pegawai dan keluarganya. Sehingga pegawai tau kapan saatnya mutasi dan menyusun pengembangan diri dan keluarga seperti kuliah dan membuka usaha lain untuk mendapatkan penghasilan tambahan. Hal ini akan meningkatkan pegawai dalam mendahulukan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Marwan. 2001. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta.
- Ati, Cahyani, 2005. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Erlangga, Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajeme*. Edisi 2. BPFE- Yogyakarta, Yogyakarta.

- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi 3, Jakarta : Erlangga.
- Malayu S.P Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manulang. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marlingga Lina, 2009, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Garuda Indonesia Branch Office*, Semarang
- Mathis Robert L, John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Moekijat, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja*. Pioner Jaya, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8 Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, H., dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*, ed. 4. Yogyakarta : BPFE.
- Riduwan, 2008. *Variable-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari Weni Marlina, 2010, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. HARTCO*, Kendal
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta
- Steiner, 2002. *Factors Affecting Supervisors 'Use Of Disciplinary Actions Following Poor Performance*.
- Sugiono, 2004, *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sujtipto, 2007, *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang*, Jurnal Fakultas Ekonomi Univeristas Negeri Malang, Volume 13, Nomor 2, halaman 9-21.
- Syukur, 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, Semarang : Medya Wiyata.