

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA PEWAGAI DI BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH (BPPD) KOTA BANDUNG

ANALYSIS FACTOR AFFECTING WORK MOTIVATION IN REGIONAL MANAGEMENT AGENCY OF BANDUNG

Mohamad Dzaky Insan¹, Romat Saragih²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

¹dzakyinsan@students.telkomuniversity.ac.id, ²saragih@vpt.or.id

Abstrak

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Maka dari itu motivasi yang dapat langsung dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 76 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis faktor untuk mengetahui setiap faktor dominan motivasi pegawai pada instansi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

Penelitian ini menghasilkan terbentuknya tiga komponen faktor pembentuk motivasi kerja yaitu *Responsibility and Ambitions*, *Career system* dan *environment*. Dimana komponen faktor yang paling besar adalah komponen faktor *Responsibility and Ambitions* sebesar 54,36%.
Kata Kunci : *Responsibility and Ambitions, Career System, Environment dan Motivasi Kerja.*

Abstract

Human resources in the organization is very important because it acts as the control center of all activities and activities in achieving organizational goals and to maintain the survival of the organization. Therefore, the unstable working motivation can affect the employee performance itself. This study aims to determine and analyze the factors of employee performance at the Regional Revenue Management Institution of Bandung.

This research uses quantitative method with descriptive research type. Sampling is done by probability sampling technique with proportionate stratified random sampling method with the number of 76. Data analysis technique used is 'factor analysis technique' to know every dominant factor of employee motivation at Bandung Revenue Management Board.

This study resulted in the formation of three components of motivating factors such as, work Responsibility and Ambitions, career system and environment. Where the biggest factor component is the Responsibility and Ambitions with the percentage of 54.36%.

Keywords: *Responsibility and Ambitions, Career System, Environment and Work Motivation*

1. Pendahuluan

Birokrasi atau bisa juga disebut sebagai instrumen yang kedudukannya melekat dan tidak bisa dipisahkan dari suatu negara, adalah suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan berbentuk piramida yang dirancang untuk melayani kebutuhan masyarakat dan untuk tercapainya visi dan misi pemerintah dan Negara. Setiawan mendefinisikan bahwa "Birokrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan organisasi pemerintah, yang menjalankan tugas-tugas Negara dalam berbagai unit organisasi pemerintah dibawah presiden dan Lembaga-lembaga Non Departemen, baik di tingkat pusat maupun di daerah seperti di tingkat Propinsi, Kabupaten, dan Kecamatan, bahkan pada tingkat Kelurahan dan Desa"[1].

Namun dalam perwujudannya masyarakat justru akan menghadapi pelayanan yang prosedurnya sangat rumit, cenderung berbelit-belit, tidak adanya kepastian waktu yang konsisten serta pemungutan biaya liar yang tidak sesuai. Setiawan menyatakan bahwa "Apabila birokrasi mempunyai kinerja yang baik, inovatif, kreatif dan produktif, maka akan baiklah negara dan masyarakatnya.

Sebaliknya, apabila birokrasi tidak baik dan tidak produktif, maka juga akan menghancurkan negara”[1].

Organisasi khususnya instansi pemerintah harus memperhatikan aspek-aspek penting agar sistem dapat dikelola dengan efektif dan efisien terutama pada aspek pengelolaan sumber daya manusia yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno menyatakan bahwa “ Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan”[2].

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung dapat dilihat dari perbandingan antara target dengan capaian yang didapatnya karena Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) sebagai lembaga negara yang memiliki fungsi utama sebagai pengelola pajak daerah, dimana pajak daerah merupakan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang memberikan kontribusi besar bagi penerimaan Daerah kota Bandung. Ketika menilai motivasi kerja suatu instansi pemerintah dilihat dari perbandingan target dan capaiannya. Tabel 1.2 menunjukkan perbandingan target, realisasi, dan capaian pendapatan pajak tahun 2015-2017:

TABEL 1.2
PERBANDINGAN TARGET DAN REALISASI TAHUN 2016-2018

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Persentase selisih
2015	1.598.000.000.000	1.484.397.682.504	-113.602.317.496	-7.11%
2016	2.186.416.770.000	1.710.305.186.215	-476.111.583.785	-21.78%
2017	2.400.097.139.060	2.176.900.150.574	-223.196.988.468	-9.30%

Sumber: Data Internal BPPD Kota Bandung

Dari Tabel 1.2 hasil perbandingan target dan realisasi pendapatan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung dapat disimpulkan bahwa adanya fluktuasi target dan realisasi capaian selama 3 tahun terakhir dan belum adanya target pendapatan daerah yang dapat terealisasi yang dapat berimplikasi pada terhambatnya capaian target tahunan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 14 Mei 2018 pukul 11.00 WIB dengan ibu Deriska selaku Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung diketahui bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin. Seperti dalam hal waktu kehadiran terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, hal ini dijelaskan oleh ibu Deriska sebagai kebiasaan masing-masing individu yang sudah sulit untuk dirubah. Juga pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk pergi ke lapangan menjadi alasan untuk datang telat atau tidak kembali lagi ke kantor selepas bertugas diluar.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko dalam Purnaya (2016: 2) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat[3].

2.1.2 Motivasi

Menurut Irham Fahmi bahwa Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan kebutuhan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku serta pending timbulnya semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi pegawai berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih[4].

2.1.3 Faktor-faktor Motivasi

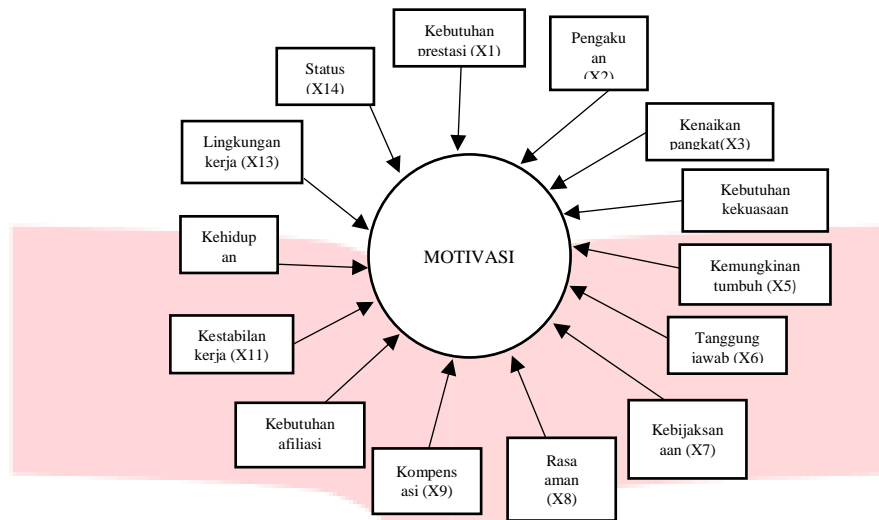
Ketika berbicara tentang motivasi pasti ada komponen yang membentuk, menentukan dan mendorong terbentuknya motivasi, berikut faktor-faktor motivasi menurut ahli-ahli.

TABEL 2.1
FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI

Ahli	Indikator
Smith[5]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan untuk promosi 4. Kebijakan 5. Kelompok kerja
Sutrisno[2]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kebutuhan Afiliasi
Mangkuprawira[6]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Status 3. Posisi pekerjaan
Milton T. Rock[7]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Jaminan keamanan
Siagian[8]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi jabatan 2. Pengakuan 3. Prestasi kerja 4. Senioritas
Suyanto[9]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karyawan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Perilaku
Robbin & Judge[10]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan kenaikan pangkat 2. Peluang pertumbuhan pribadi 3. Pengakuan 4. Tanggung jawab 5. Pencapaian 6. Rasa aman 7. Penghargaan 8. Aktualisasi diri
Herzberg[11]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Kemajuan & peningkatan 5. Pekerjaan itu sendiri 6. Kemungkinan untuk tumbuh 7. Gaji 8. Keamanan pekerjaan 9. Kondisi kerja 10. Status 11. Prosedur perusahaan 12. Kehidupan pribadi 13. Kualitas pegawai teknis 14. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja dengan atasan atau bawahan
Sedarmayanti[12]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan Afiliasi

Sumber :Smith, Et al dalam Umar[5], Herzberg dalam Burhanuddin[11], Sutrisno[6], Mangkuprawira[6], Milton L. Rock dalam Sirait[7], Siagian [8], Suyanto [2], Robbin & Judge[10], dan Sedarmayanti[12], Suyanto[9], Sedarmayanti[12]

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Smith, Et al dalam Umar[5], Herzberg[11], Sutrisno[6], Mangkuprawira[6], Milton L. Rock dalam Sirait[7], Siagian [8], Suyanto [2], Robbin & Judge[10], dan Sedarmayanti[12], Suyanto[9], Sedarmayanti[12]

Dari empat belas faktor pada Gambar 2.1 kerangka pemikiran, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang membentuk motivasi, yang dimana minimal ada satu faktor dominan yang membentuk motivasi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

2.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 76 orang dari 315 orang populasi yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis faktor untuk mengetahui setiap faktor dominan motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

3. Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, dari 76 responden yang diteliti, sebesar 52,64% diantaranya berjenis kelamin laki-laki, dan sebesar 47,36% lainnya berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan pendidikan yang telah diperoleh, responden dikategorikan menjadi 4 kelompok yaitu \leq SLTA, D3, S1 dan S2/S3. Dari 76 orang responden dapat diketahui bahwa responden yang memperoleh pendidikan \leq SLTA berjumlah 2 orang (2,6%), responden yang memperoleh pendidikan Diploma berjumlah 7 orang (9,2%), responden yang memperoleh pendidikan S1 berjumlah 46 orang (60,5%), responden yang memperoleh pendidikan S2>S3 berjumlah 21 orang (27,6%). Berdasarkan lama bekerja, responden dikategorikan menjadi 4 kelompok yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan >15 tahun. Dari 76 orang responden dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 5 orang (6,5%), responden yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 21 orang (27,6%), responden yang bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 32 orang (42,1%), responden yang bekerja selama >15 tahun berjumlah 18 orang (23,6%). Berdasarkan usia, responden dikategorikan menjadi 4 kelompok yaitu <25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun dan >46 tahun. Dari 76 orang responden dapat diketahui bahwa responden yang berusia <25 tahun berjumlah 4 orang (5,2%), responden yang berusia 25-35 tahun berjumlah 19 orang (25%), responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 36 orang (47,36%), responden yang bekerja selama >46 tahun berjumlah 17 orang (22,36%). Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden pada penelitian ini dilihat dari usia paling banyak adalah 36-45 tahun sebesar 47,36%.

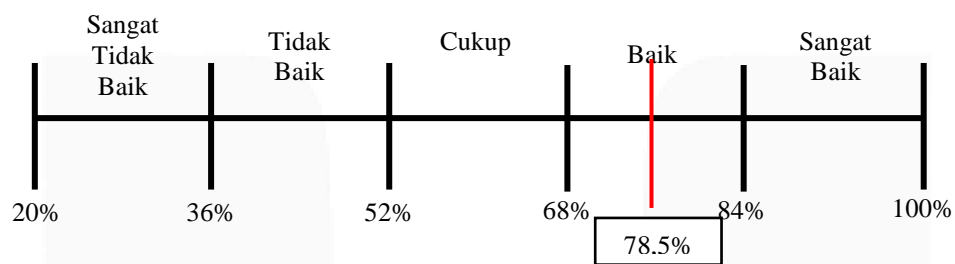
3.2 Analisis Deskriptif

Dari hasil pengloahan data, didapati rata persentase skor untuk motivasi adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

No	Faktor Kinerja	Skor Total	%
1	Kebutuhan Prestasi	614	80,8%
2	Pengakuan	576	75,8%
3	Kenaikan Pangkat	591	77,8%
4	Kebutuhan Kekuasaan	600	78,9%
5	Kemungkinan Tumbuh	612	80,5%
6	Tanggung Jawab	520	64,8%
7	Kebijaksanaan	584	76,8%
8	Rasa Aman	601	79,1%
9	Kompensasi	615	80,9%
10	Kebutuhan Afiliasi	656	86,3%
11	Kestabilan Kerja	580	76,3%
12	Kehidupan Pribadi	590	77,6%
13	Status	917	80,4%
14	Lingkungan Kerja	893	78,3%
Jumlah Skor Total		8949	
Persentase		78,5%	

Sumber: Data diolah peneliti (2018)



Gambar 3.1 Garis Kontinum Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui penyebaran kuesioner terhadap 76 responden, diperoleh persentase tanggapan responden mengenai variabel motivasi sebesar 78,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menilai tingkat motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung sudah baik. Dari empat belas faktor yang diteliti yaitu kebutuhan prestasi, pengakuan, kenaikan pangkat, kebutuhan kekuasaan, kemungkinan untuk tumbuh, tanggung jawab, kebijaksanaan, rasa aman, kompensasi, kebutuhan afiliasi, kestabilan kerja, kehidupan pribadi, status dan lingkungan kerja, dinyatakan bahwa faktor yang dinilai tertinggi atau sangat baik adalah faktor kebutuhan afiliasi dengan perolehan skor sebesar 86,3%. Hal ini berarti responden merasa bahwa faktor kebutuhan afiliasi adalah hal yang paling utama dalam memotivasi pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

3.3 Analisis Faktor

1. Proses Factoring

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 didapatkan nilai kolerasi sebagai berikut pada Tabel 3.2.

TABEL 3.2
PROSES FACTORING

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.610	54.360	54.360	7.610	54.360	54.360	3.857	27.550	27.550
2	1.820	13.002	67.362	1.820	13.002	67.362	3.619	25.850	53.399
3	1.105	7.891	75.253	1.105	7.891	75.253	3.060	21.854	75.253
4	.769	5.491	80.745						
5	.574	4.098	84.843						
6	.465	3.323	88.166						
7	.395	2.824	90.990						
8	.302	2.160	93.150						
9	.231	1.650	94.799						
10	.205	1.467	96.266						
11	.170	1.218	97.484						
12	.140	1.002	98.486						
13	.132	.942	99.428						
14	.080	.572	100.000						

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 22 (2018)

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa hanya terdapat 3 faktor yang memiliki total *eigenvalue* >1, hal ini menunjukkan bahwa faktor dapat dipertahankan. Sedangkan pada faktor keempat dan seterusnya memiliki *eigenvalue* <1, maka faktor tidak dapat dipertahankan.

2. Pengelompokan Faktor

Component matrix berisikan factor loading (yaitu nilai korelasi) antara setiap faktor dan variabel-variabel analisis. *Factor loading* menentukan faktor yang layak untuk dipertimbangkan dengan nilai signifikan >0,5.

TABEL 3.3
COMPONENT MATRIX

	Component		
	1	2	3
Keb_Prestasi	.834	-.308	-.064
Pengakuan	.710	.271	-.405
Kenaikan_Pangkat	.837	.092	-.135
Keb_Kekuasaan	.717	-.541	-.167
KemungkinanUtk_Tumbuh	.681	.084	-.462
Status	.766	.311	.102
Tanggung_Jawab	.688	-.622	-.144
Kebijaksanaan	.749	.418	-.049
Keamanan	.585	.607	.304
Kompensasi	.684	-.333	.523
Keb_Afiliasi	.720	.103	.454
Kestabilan_Kerja	.786	.239	-.152
Kehidupan_Pribadi	.784	-.354	.214
Lingkungan_Kerja	.743	.113	.047

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 22 (2018)

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa 14 faktor asli akan masuk di antara *component* 1, *component* 2, dan *component* 3. Dalam proses *component matrix*, jika terdapat nilai korelasi < 0,5, maka harus dilakukan rotasi ulang.

3. Rotasi Faktor

Pada penelitian ini, rotasi faktor menggunakan cara *varimax*. Tabel *rotated component matrix* dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut.

TABEL 3.4
ROTATED COMPONENT MATRIX

	Component		
	1	2	3
Keb_Prestasi	.738	.430	.255
Pengakuan	.177	.817	.205
Kenaikan_Pangkat	.414	.638	.385
Keb_Kekuasaan	.848	.340	.014
KemungkinanUtk_Tumbuh	.305	.766	.064
Status	.213	.517	.618
Tanggung_Jawab	.898	.274	-.021
Kebijaksanaan	.106	.653	.548
Rasa Aman	-.119	.384	.801
Kompensasi	.708	-.076	.587
Keb_Afiliasi	.376	.165	.753
Kestabilan_Kerja	.264	.676	.412
Kehidupan_Pribadi	.764	.190	.408
Lingkungan_Kerja	.353	.463	.476

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 22 (2018)

Pada tabel 3.4 dapat terlihat bahwa faktor-faktor telah tersebar kedalam faktor-faktor baru 1, 2, dan 3. Angka yang diberikan warna hijau (*shadow*) pada tabel diatas menunjukkan angka-angka *loading factor* yang tersebar pada setiap komponennya.

4. Penamaan Faktor

Dari 14 faktor yang dimasukkan dan diolah ke dalam analisis faktor, pada akhirnya terbentuk menjadi 3 faktor. Kemudian faktor-faktor tersebut diinterpretasikan menurut nilai *loading factor* yang tertinggi dari setiap faktor tersebut.

- 1) Komponen faktor 1 dinamakan *Responsibility and Ambitions* memiliki nilai *variance* tertinggi yaitu sebesar 54,36 , terdiri dari lima faktor yaitu tanggung jawab, kebutuhan kekuasaan, kehidupan pribadi, kebutuhan prestasi dan kompensasi.
- 2) Komponen faktor 2 dinamakan *Career system*, komponen faktor ini mendapatkan nilai kontribusi faktor sebesar 13,002%. Komponen faktor *Career system* terdiri dari lima faktor yaitu pengakuan, kemungkinan untuk tumbuh, kestabilan kerja, kebijaksanaan dan kenaikan pangkat.
- 3) Komponen faktor 3 dinamakan *Environment* nilai kontribusi faktornya sebesar 7,891%. Komponen faktor ini terdiri dari 4 faktor yaitu rasa aman, kebutuhan afiliasi, status dan lingkungan kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

- 1) Dari lima belas faktor awal kinerja yaitu kemampuan, motivasi, keahlian, kepemimpinan, latar belakang, persepsi, struktur organisasi, desain, pekerjaan, sikap, sumber daya, pengalaman kerja, inisiatif, efektivitas, disiplin, dan kebutuhan setelah dilakukan analisis faktor, terdapat tiga komponen faktor baru yang terbentuk yaitu *job design & leadership*, *integrity*, dan *knowledge and skill*.
- 2) Komponen faktor *job design & leadership* terdiri dari: faktor desain pekerjaan, kepemimpinan, motivasi, sikap, latar belakang, struktur organisasi dan sumber daya.
- 3) Komponen faktor *integrity* terdiri dari: faktor efektivitas, pengalaman kerja, inisiatif, kebutuhan, dan disiplin.
- 4) Komponen faktor *knowledge & skill* terdiri dari: kemampuan, keahlian, perspsi.

Daftar Pustaka

- [1] Setiawan, Irfan. (2014). *Rekonstruksi Birokrasi Pemerintahan Daerah*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

- [2] Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- [3] Purnya, D. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [4] Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. . Bandung: Alfabeta.
- [5] Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Mangkuprawira, S. (2009). *Horison: bisnis, manajemen dan sdm*. bogor: Institut Pertanian.
- [7] Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- [8] Siagian, P. S. (2010). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [9] Suyanto, M. (2007). *Strategic Management Global Most Admired Companies*. Yogyakarta: ANDI.
- [10] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. (cetakan 1)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [12] Sedamayanti, M. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.