

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pegawai Lingkup Kerja Protokol dan Pengamanan di Lembaga Sektor Keuangan

Haslianto¹, Maat Pono², Nur Alamsyah³

Universitas Hasanuddin

E-mail : haslianto@gmail.com

Article History:

Received: 15 Juni 2023

Revised: 28 Juni 2023

Accepted: 30 Juni 2023

Keywords: *Motivasi dan Kinerja.*

Abstract: *Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lingkup Kerja Protokol dan Pengamanan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan terhadap jumlah karyawan pada karyawan pada Lingkup Kerja Protokol dan Pengamanan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian sebanyak 66 orang pegawai. Metode analisis menggunakan analisis kuantitatif (regresi linear) untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan uji t, yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.942 < 1.657$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Maka variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,313 dengan $p = 0,313 > \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien signifikansi sebesar $0,041 < \alpha = 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menjelaskan bahwa tingginya motivasi kerja yang diberikan kepada pekerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai kinerja organisasi.*

PENDAHULUAN

Bank Indonesia adalah lembaga Negara yang bersifat independen sesuai dengan UU No.3 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU No.23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia. Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut.

Transformasi Bank Indonesia dilakukan mengacu pada arah strategis yang ditetapkan sebagai pedoman dalam mencapai tujuan Bank Indonesia jangka menengah-panjang. Transformasi kebijakan Bank Indonesia dilakukan melalui penguatan bauran kebijakan dalam rangka menjalankan mandat Undang-Undang untuk menjaga stabilitas nilai Rupiah (inflasi dan nilai tukar), turut menjaga stabilitas sistem keuangan, serta mendorong pertumbuhan ekonomi

berkelanjutan, serta penguatan di masing-masing area kebijakan moneter, makroprudensial, sistem pembayaran dan pendukung kebijakan.

Transformasi kelembagaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja unggul berbasis kinerja efektif, efisien, dan bertata-kelola/*governed* (2EG) agar mandat Bank Indonesia dapat terlaksana secara kredibel.

Untuk mencapai visi dan misi yaitu menjadi bank sentral digital terdepan yang berkontribusi nyata terhadap perekonomian nasional dan terbaik di antara negara *emerging markets* untuk Indonesia maju, didukung oleh pelaksanaan transformasi Bank Indonesia secara menyeluruh. Transformasi yang dilakukan merupakan respons Bank Indonesia dalam menghadapi berbagai tantangan ke depan yang dapat memengaruhi pencapaian visi dan misi tersebut. Terdapat sekurang-kurangnya lima tantangan global yang muncul akibat pandemi dan perlu diwaspadai dengan baik, serta dua tantangan kelembagaan yang berpotensi menghambat pencapaian visi dan misi Bank Indonesia. Dalam menjawab tantangan tersebut, Bank Indonesia melakukan transformasi menyeluruh, baik di area kebijakan, maupun kelembagaan.

Dengan demikian setiap tugas dan fungsi yang dalam unsur kelembagaan Bank Indonesia dituntut untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dalam upaya pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Hasil kerja yang sesuai kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja tentu tidak mudah dicapai tanpa mengupayakan kualitas kerja karyawan terus ditingkatkan secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Upaya meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung dan menghambat tercapainya kualitas kerja yang tinggi.

Dalam sebuah instansi untuk menghasilkan rasa aman dan nyaman dalam setiap kantor dan perusahaan haruslah meningkatkan kinerja satuan tugas yang memiliki fungsi sebagai unit yang menghadirkan rasa aman dalam bekerja. Tenaga Pengamanan (security) berperan penting dalam setiap pelayanan public dan menjadi garda terdepan sebelum bertemunya stake holder dengan karyawan, dengan memberikan pelayanan 5S (senyum, sapa, salam, sopan, santun) dengan maksimal kepada semua stake holder.

Tenaga Pengamanan (security) pada perusahaan merupakan suatu komponen yang memiliki peran yang cukup besar di dalam keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan kualitas layanan dan pengamanan yang baik dalam hal kuantitas, kualitas maupun kontinuitasnya.

Tenaga Pengamanan (security) memberikan pemahaman yang utuh/ terpadu serta kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan dan mendesain Sistem Pengamanan yang tepat, efektif, dan efisien, sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, khususnya Ancaman / Gangguan. Selain itu, Tenaga Pengamanan (security) berperan dalam mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja. Melakukan tindakan preventif keamanan.

Berdasarkan Pasal 6 Perkapolri No.24/2007 yang pada pokoknya menyatakan tugas satpam adalah untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Selain itu, fungsi satpam adalah melindungi dan mengayomi lingkungan/tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Untuk mendukung performa suatu usaha atau bisnis, keberadaan sekuriti sangatlah penting. Perusahaan membutuhkan pengamanan, perkebunan dan bisnis-bisnis yang saat ini sedang dijalankan oleh setiap individu maupun perusahaan.

Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, motivasi yang tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi (Anwar Prabu M : 2012). Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, motivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Rivai, (2010:37) berbicara mengenai perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin, bahwa dalam perusahaan tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula.

Organisasi/perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian berarti para pemilik modal sebagai pemilik perusahaan, baik perseorangan atau keluarga maupun kelompok orang atau negara, tidak mungkin atau mengabaikan masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dipekerjakan di perusahaannya. Sebuah perusahaan yang memiliki prospek maju ke masa depan tidak boleh mengabaikan kegiatan perencanaan sumber daya manusia.

Masalah perencanaan sumber daya manusia yang dihadapi pemilik perusahaan tersebut, tidak sekedar mengenai cara mengadakan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas (Hadari Nawawi:2011).

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan bahwa ditemukan hasil sementara bahwa dua tahun terakhir ini terjadi penurunan motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan indikasi adanya suatu permasalahan sumber daya manusia yang terjadi pada pegawai Lingkup Kerja Protokol dan Pengamanan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut pandangan Manullang (2000 : 193) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dalam membicarakan motivasi, sering kali dikaitkan dengan “motif” atau “motive”. Hasil penelitian oleh Gie (2000:56) bahwa motif adalah suatu dorongan seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian M. Manullang (2000;194) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan pada diri seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dapat diselesaikan dari suatu pekerjaan. Kadang-kadang kinerja juga disebut efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia menurut Ruky (2003:57) adalah “Tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia”. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut. Matutina (2001:205).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian dilaksanakan pada Lingkup Kerja Protokol dan Pengamanan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis data menggunakan regresi sederhana terhadap hipotesis motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja adalah peluang yang diberikan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian dalam pekerjaan. Indikator yang dapat digunakan dalam variabel ini adalah rasa tanggung jawab atas tugas, penguasaan atas tugas yang dipercayakan, pengaruh lingkungan memberikan, orientasi kedepan memberikan kontribusi cukup memadai dalam pembentukan motivasi kerja, dorongan untuk berprestasi

Hasil penelitian yang diolah dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan uji t, yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.942 < 1.657$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Maka variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,313 dengan $p = 0,313 > \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien signifikansi sebesar $0,041 < \alpha = 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Temuan ini menjelaskan bahwa tingginya motivasi kerja yang diberikan kepada pekerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai kinerja organisasi. Temuan ini didukung Anwar Prabu Mangkunegara (2005:15) bahwa motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis yang dibuat para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan.

Motivasi kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. motivasi kerja organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Kerja Protokol dan Pengamanan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Kerja Protokol dan Pengamanan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brainer & Conway, 2005. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Nurul Imam, LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Dessler G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan SITE YPKPN, Jakarta.
- Conway, dkk. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan SITE YPKPN, Jakarta.
- Dessler G., 2009. *Pelatihan Kerja dalam Produktivitas*. Penerbit Cipta Karya, Surabaya.

- Handoko H.T, 2003. *Principle of Personnel Management*, New York. McGraw Hill. Book Company, Inc.
- Hasan Iqbal, (2010). *Statistik Inferensik*. Edisi kedua. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, 2008. *Manajemen Pelatihan Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu, 2003. *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi I Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi II Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathutina, 2008. *Teori Pelatihan dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis & Jackson, 2002. *Motivasi dengan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis*. Penerbit Cipta Ilmu, Surabaya.
- Nawawi, H., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit UGM Press, Yogyakarta.
- Nelson, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Edisi 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, 2005. *Materi Pengembangan dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta. Ruky, 2003. *Manajemen dan Pelatihan Kerja*. Penerbit UGM Press, Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, S . Payaman. 2007. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Simanjuntak, S. P, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinabubar, 2001. *Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulastyo, 2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Swasto, 2002. *Kumpulan Teori-Teori Pelatihan*, Penerbit Cipta Karya, Surabaya.
- Wankell, 2000. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wardono, 2000. *Manajemen dan Pelatihan Kerja*. Penerbit Andi Press, Yogyakarta.
- Winardi, (2007), *Motivasi dan Promotivasion dalam Manajemen*, PT. Raja Grafir,do Persada, Jakarta.
- Zulian, Yamit, 2008, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi 3. Cetakan 1 Penerbit Ekonisia, Fakultas UII, Yogyakarta.