

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS X DAN FAKULTAS Y BERDASARKAN MOTIVASI KERJA

Oleh:
Olivia S. Makikama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: oliviamakikama@yahoo.com

ABSTRAK

Motivasi kerja pegawai adalah salah satu pendorong untuk Kinerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena dengan motivasi kerja dapat menentukan kompetensi dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan Kinerja tenaga kependidikan berdasarkan motivasi kerja pada Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrument kunci Data berasal dari beberapa sumber antara lain, kepala bagian kepegawaian dan beberapa pegawai. Hasil penelitian dari tugas-tugas para pegawai di masing-masing Fakultas memiliki kesamaan tugas, dari nilai absensi para pegawai di masing-masing Fakultas terdapat ada perbedaan nilai, hasil pengujian ketiga dari sistem evaluasi terhadap Kasubag, PPABP, Jurubayar dari nilai kehadiran, menunjukkan yang paling banyak memiliki jumlah kehadiran, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para pegawai. Tapi masih ada beberapa masalah yang di dapat dari hasil penelitian bahwa masih banyak pegawai yang membutuhkan pengarahan serta pelatihan kerja agar supaya mendapat pengetahuan tentang dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan pada Motivasi kerja pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dan kedisiplinan kerja. Dimana Fakultas X memperoleh nilai yang lebih tinggi dibandingkan Fakultas Y.

Kata kunci: kinerja pegawai, motivasi pegawai

ABSTRACT

Employee motivation is one of the drivers for the performance of the employee to improve performance, because the work motivation can determine competency in achieving the goals of an institution. The purpose of this study is to compare the performance of educational personnel based on the motivation of the Faculty X and Faculty Y Unsrat Manado. Qualitative research is aimed at understanding social phenomena from the perspective of participants. Thus the meaning or definition of qualitative research is used to examine the condition of the natural object where the researcher is the key instrument. The data comes from several sources, among others, the head of the civil service and some employees. The results of the tasks of the employees in each faculty have similar duties, of the value of absenteeism of employees in each faculty there is no difference in scores, test results of the third evaluation of the Head system, PPABP, paymaster of the value of presence, which indicates has the most attendance, and the results showed that motivation is linked to employee performance. There are several factors that affect the motivation of employees. But still there are some issues that can result from the research that there are many employees who need guidance and vocational training in order to gain knowledge about the world of work. The results showed there is a difference in the motivation of employees working in the Faculty X and Faculty Y based on the performance of duties and responsibilities and work discipline. Where the Faculty X scored higher than Faculty Y.

Keywords: employee performance, motivation of employees

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Motivasi internal itu memperhatikan kekuatan yang ada dalam diri seseorang individu sampai kebutuhan keinginan dan kehendaknya, sedangkan motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada diluar dari individu. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan instansi. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fakultas X adalah fakultas yang eksis bagi masyarakat Sulawesi utara pada khususnya dan Indonesia dengan kualitas kinerja yang patut dibanggakan. Keberhasilan ini dapat dibuktikan dengan diraihnya Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), dimana program Studi Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi secara bersamaan mendapatkan Nilai Akreditasi A. Kita dapat melihat bahwa Fakultas X telah mendapatkan akreditasi A itu berarti kinerja para pegawai sudah semakin meningkat itu disebabkan karena para pegawai termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan Fakultas Y masih berakreditasi B.

Melihat tentang uraian fenomena yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk meneliti : "Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas X dan Fakultas Teknik Y Manado berdasarkan Motivasi kerja" jelas terlihat bahwa kinerja di masing-masing fakultas berbeda karena di lihat dari pencapaian Fakultas X lebih tinggi dengan mendapatkan akreditasi A itu sudah menunjukkan bahwa fakultas X lebih maju dan berkembang dalam program akademik serta kinerja para pegawai pun berperan andil dalam pencapaian di fakultas X, sedangkan di fakultas Y Program studi yang dimiliki semuanya memiliki akreditasi B, penulis bersasumsi bahwa dengan pencapaian yang ada, kita dapat melihat bahwa kinerja para pegawai yang ada di fakultas X lebih tinggi itu dibuktikan dengan pencapaian akreditasi, ini yang membedakan dari fakultas Y yang masih berakreditasi B. Uraian ini memunculkan dugaan bagi penulis bahwa pencapaian kinerja pada kedua fakultas berbeda khususnya dalam hal motivasi tenaga kependidikan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui Motivasi kerja Pegawai Fakultas X dan Fakultas Y di Unsrat Manado.
2. Untuk mengetahui kinerja Pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y di Unsrat Manado.
3. Hubungan antara kinerja dengan motivasi kerja pegawai di fakultas X dan fakultas Y di Unsrat Manado
4. Perbandingan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara pegawai di fakultas X dan fakultas Y di Unsrat Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sunnyoto. 2012:1). Manajemen sumber daya manusia, merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja (Cushway.1994:4). Manajemen sumber daya manusia merupakan 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 (Rachmawati. 2007:3)

Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Brahmasari dan Suprayetno 2008:128). Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan

tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Brahmasari dan Suprayento 2008:125). Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo. 2010:7).

Hubungan Antara Variabel

Kinerja Individual karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Fasilitas Kantor
2. Kemampuan
3. Lingkungan kerja

Tujuan Motivasi :

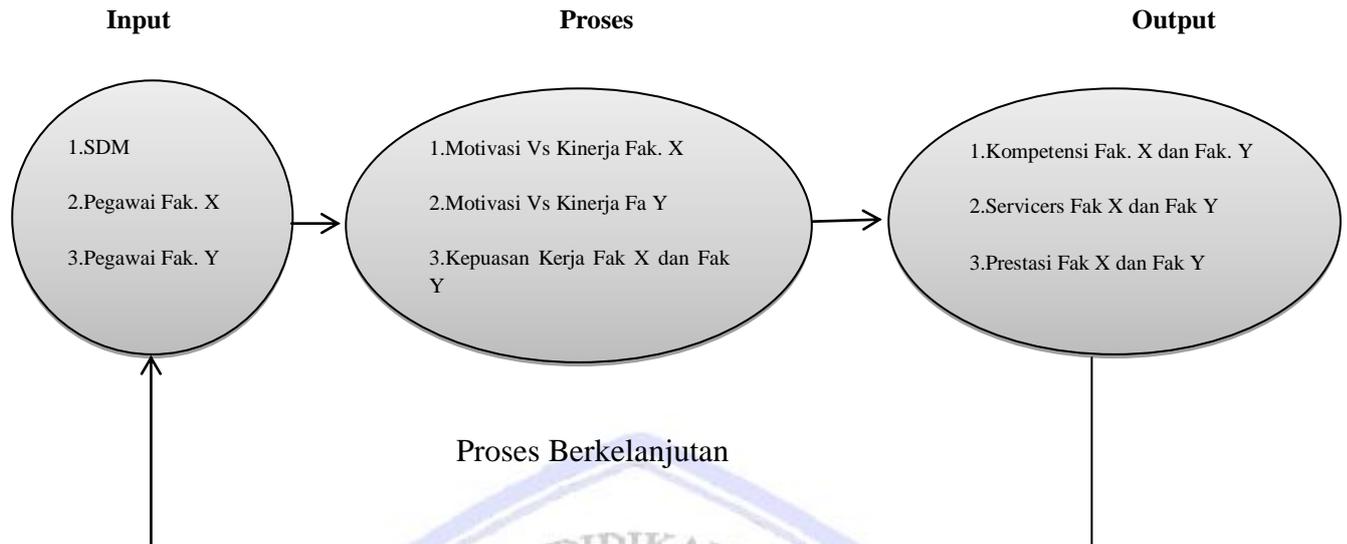
(Hasibuan.2005:146). Tujuan motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Model pengukuran Motivasi

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara.2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: (1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil dan memikul resiko, (3) memiliki tujuan realistic, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005: 67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, (3) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (4) berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode

Perbandingan kinerja pegawai berdasarkan motivasi, dengan unsur-unsur pokok yang harus ditemukan sesuai dengan butir-butir rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, maka digunakan metode penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif pada hakekatnya ialah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono 2012:1) Dalam penelitian ini yang akan diamati adalah orang, yaitu tenaga kerja/pegawai fakultas X dan fakultas Y Unsrat pada Universitas Sam Ratulangi dengan berbagai latar belakangnya.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber dan teknik pengumpulan data dalam penelitian disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, sampel sumber data dipilih, dan mengutamakan persepektif emic, artinya mementingkan pandangan informan, yakni bagaimana mereka memandang dan menafsirkan dunia dari pendiriannya. Peneliti tidak bias memaksakan kehendaknya untuk mendapatkan data yang diinginkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April – Agustus 2013.

Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang utama adalah peneliti sendiri, namun setelah fokus peneliti menjadi jelas maka dikembangkan instrumen peneliti sederhana, yang dapat mempertajam serta melengkapi data hasil pengamatan dan observasi. Terdapat dua instrumen yang di buat, yaitu instrumen untuk memberikan motivasi kerja kepada para pegawai Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. (Sugiyono.2012:1) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian kualitatif yang mendalam mampu mengkonstruksikan hubungan antar fenomena dapat menggunakan statistic disini tidak digunakan untuk menguji hipotesis, sehingga tidak ada kata signifikan. Analisis kualitatif (termasuk penelitian historis dan deskriptif) adalah penelitian yang tidak menggunakan model-model matematik, statistic atau komputer. Proses penelitian dimulai dengan menyusun asumsi dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Asumsi dan aturan berpikir tersebut selanjutnya diterapkan secara sistematis dalam pengumpulan dan pengolahan data untuk memberikan penjelasan dan argumentasi. Penelitian kualitatif banyak diterapkan dalam penelitian historis atau deskriptif. Penelitian kualitatif mencakup berbagai pendekatan yang berbeda satu sama lain tetapi memiliki karakteristik dan tujuan yang sama. Sugiyono (2012:3) menyatakan dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian lapangan.

Pengujian Kredibilitas Data

Dalam penelitian ini pengujian kredibilitas data penelitian dilakukan dengan cara :

1. Perpanjang pengamatan
2. Meningkatkan ketekunan
3. Triangulasi
4. Diskusi teman sejawat
5. Analisi Kasus Negatif
6. Member Check (Pengecekan anggota).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pnelitian

Deskripsi terhadap Informan hasil penelitian yang dilakukan pada Fakultas X dan Fakultas Y dapat dilihat pada uraian ini : Komposisi Informan berdasarkan bagian atau Informan yang merasakan serta mendapat dampak dari kinerja para tenaga kependidikan yang ada di Fakultas X dan Fakultas Y. Informan ini sangat berpengaruh serta juga mempunyai jabatan dalam kedua Fakultas sehingga jawaban atau keterangan dari para Informan sangat bisa dipercaya serta bisa menjadi perbandingan terhadap kinerja para Tenaga kependidikan di Fakultas X dan Fakultas Y berdasarkan Motivsi kerja mereka.

Perbandingan Nilai Absensi

Nilai absensi selama 1 tahun 6 bulan ke dua fakultas, perbandingan nilai kedua Fakultas itu ditunjukkan pada tabel 9. Berdasarkan table 9 tersebut terlihat bahwa, hasil nilai rata-rata fakultas X = 59,67 dan Fakultas Y = 55,98. Nilai Fakultas X lebih tinggi, terdapat selisih 3,69 dalam absensi kehadiran. Dari sini kita dapat melihat dan menilai bagaimana jumlah kehadiran di masing-masing fakultas mempengaruhi sistem kerja, dari sini juga kita dapat melihat bagaimana motivasi kerja para pegawai. Karena jelas terlihat bahwa jumlah kehadiran kerja memiliki perbedaan maka motivasi dan kinerja pegawai juga berbeda

Tabel 1. Perbandingan nilai absensi antara Fakultas X dan Bisnis dan Fakultas Y

No	Bulan/ Tahun	Jumlah kehadiran Fakultas X	
		Unsrat Manado	Fakultas Y Unsrat Manado
1	Januari – Maret 2012	59,15	57,16
2	April – Juni 2012	57,73	55,66
3	Juli - September	60,02	54,77
4	Oktbr - Desember	61,02	57,35
5	Januari – Maret 2013	59,82	54,75
6	April – Juni 2013	60,28	56,22
	Rata-rata	59,67	55,98

Sumber Data: Fakultas X Unsrat dan Fakultas Y

Hasil uji sebelumnya dapat kita simpulkan bahwa jumlah kehadiran mempengaruhi kinerja para pegawai, maka jika muncul pertanyaan bagaimana kinerja pegawai di fakultas X dan fakultas Y Unsrat Manado, akan terjawab pula dengan melihat absensi yang ada, jika jam kerjanya penuh maka kinerjanya lebih tinggi, karena dengan begitu pegawai yang memiliki jam kerja penuh maka mereka pun melakukan pekerjaan dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Disini pun dapat kita lihat kinerja pegawai di masing-masing fakultas jika motivasi kerjanya tinggi maka kinerja para pegawainya pun akan tinggi, karena motivasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya sendiri. Mereka puas dengan hasil kerja yang mereka kerjakan maka akan memotivasi para pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan mereka di bidang mereka masing-masing.

Sistem evaluasi Kinerja pegawai

Sistem Evaluasi Kinerja pegawai baik untuk pegawai fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado didasarkan jumlah kehadiran. Kualitas kehadiran tersusun atas 3 bagian yaitu : rekapitulasi kehadiran selama 6 bulan. Sedangkan sistem kerja tersusun atas 3 (tiga) tingkatan yaitu Kasubag, PPABP, Jurubayar. Hubungan antara kualitas kinerja dapat disusun kedalam Tabel 2. Tidak semua pegawai menggunakan ketentuan penilaian tersebut, karena terdapat beberapa hambatan antara lain sulitnya menentukan kehadiran. Jadi pegawai yang mendapat nilai tinggi (peringkat 155), adalah pegawai yang kehadiran kerjanya lebih banyak, dan kinerjanya lebih tinggi, serta etos kerjanya pun tinggi.

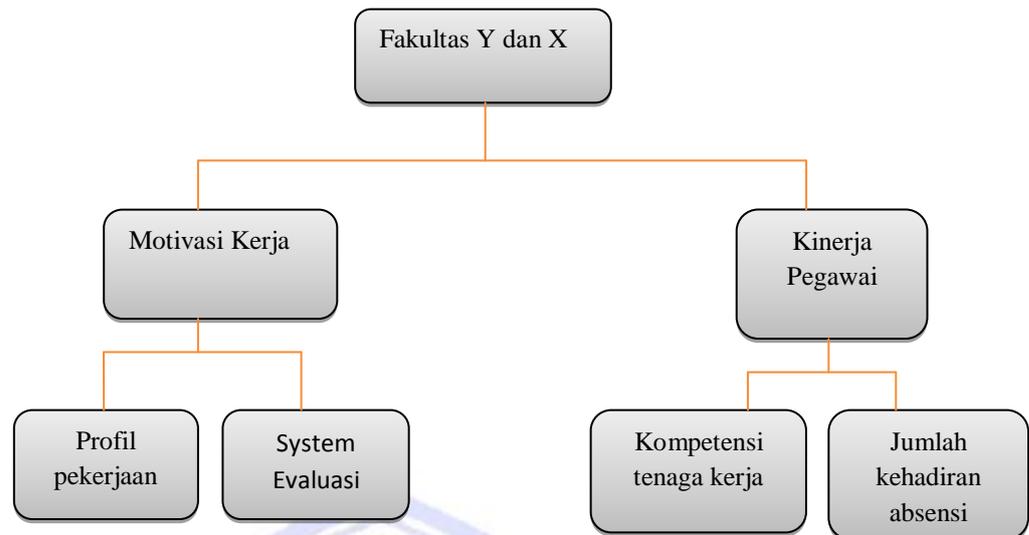
Tabel 2. Sistem Penilaian Kualitas Kehadiran Kerja di Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado

Sistem Kerja	Kualitas Kehadiran					
	Fakultas X			Fakultas Y		
	Jan-Juni 2012	Juli-Des 2012	Jan-Juni 2013	Jan-Juni 2012	Juli-Des 2012	Jan-Juni 2013
Kasubag	126	124	126	124	121	102
PPABP	155	116	122	113	115	112
Jurubayar	126	128	126	123	120	118

Tabel 2 dijelaskan bahwa, Angka 102, 113, 112 dst menunjukkan kehadiran kinerja pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado. Uraian sebelumnya dapat di lihat bahwa setiap jumlah kehadiran menunjukkan kualitas kerjanya, karena semakin banyak jumlah kehadirannya berarti semakin banyak pula yang bisa dikerjakan dalam sehari, maka dari pada itu kita bisa melihat dan menilai sejauh mana para pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja pegawai di fakultas X dan Fakultas Y

Terdapat hubungan yang erat antara Motivasi dan kinerja pegawai di fakultas X dan fakultas Y Unsrat Manado. Keterkaitannya meliputi: profil pekerjaan dengan kompetensi tenaga kerja, sistem evaluasi kerja dengan jumlah kehadiran absensi pegawai. Hal ini dapat di gambarkan dalam gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konseptual Peneliti

Sumber: Kajian Teori

Gambar 2 dapat dijelaskan hubungan Motivasi kerja dan Kinerja pegawai di fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado:

1. Profil pekerjaan dengan Kompetensi tenaga kerja, hubungan di antara keduanya adalah setiap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan para pegawai memiliki peran penting dalam kompetensi tenaga kerja karena dengan mengetahui serta melaksanakan kerja sesuai yang telah tersusun dalam profil pekerjaan maka kompetensi tenaga kerja dapat terwujud
2. Sistem evaluasi kerja dengan jumlah kehadiran absensi, hubungan di antara kedua adalah ketika adanya sistem evaluasi bagi para pegawai itu akan mempengaruhi jumlah kehadiran, dan dengan sistem evaluasi, serta jumlah kehadiran pegawai itu dapat mengukur motivasi kerja pegawai dan bagaimana kinerja para pegawai di masing-masing fakultas, agar supaya para pegawai lebih lagi termotivasi dan lebih meningkatkan kualitas kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado berdasarkan motivasi kerja.

Hasil wawancara terdapat perbedaan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4 Perbandingan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Tenaga kependidikan berdasarkan motivasi kerja di Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado

No	Fakultas X	No	Fakultas Y
1	Hasil kerja yang memuaskan	1	Hasil yang baik
2	Kejelasan apa yang harus dikerjakan	2	Kesadaran untuk bekerja
3	Memberikan Insentif pada pegawai yang berprestasi	3	Menerima Insentif
4	Teladan pemimpin	4	Teladan pemimpin
5	Kesadaran kerja	5	Bakat seseorang
6	Hubungan baik dengan para rekan kerja	6	Hubungan sesama teman
7	Pengawasan dan Bimbingan	7	Pengawasan dan Bimbingan
8	Uang Lembur	8	Uang Lembur
9	Gaji bulanan	9	Gaji Bulanan
10	Jumlah kehadiran absensi	10	Jumlah kehadiran pegawai
11	Sosial & Psikologi	11	Teguran yang tidak tepat

Sumber: Hasil wawancara dengan para pegawai.

Tabel 4 menunjukkan hasil perbandingan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Fakultas X dan fakultas Y Unsrat Manado, dapat di lihat dari tabel 4, bahwa ada perbedaan dari beberapa faktor yang ada misalnya pada no 7 di fakultas X faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kesadaran kerja sedangkan pada Fakultas Y adalah Bakat seseorang, disini jelas dapat di lihat bahwa motivasi di kedua fakultas tersebut terdapat perbedaan.

1. Di Fakultas X faktor yang mempengaruhi kinerja mereka mungkin dengan kesadaran kerja yang dimiliki setiap pegawai, dengan begitu dapat mendorong mereka untuk lebih meningkatkan kinerja di Instansi yang mereka naungi, kesadaran mereka juga dapat memotivasi pegawai yang lain untuk mengerjakan tugas mereka dengan baik, karena para pegawai mempunyai sistem penilaian kerja, jadi mereka pun akan bekerja keras untuk bisa memberikan hasil yang baik bagi Instansi terkait.
2. Di Fakultas Y pun ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai salah satunya dengan bakat seseorang, dengan bakat mungkin mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan maksimal, serta dapat meningkatkan kinerja mereka dalam suatu Instansi, ini pun dapat mendorong serta memotivasi pegawai yang lain dalam melaksanakan tugas mereka, dengan bakat yang ada mungkin mempermudah mengerjakan suatu pekerjaan, mungkin dengan bakat seseorang lebih mengarahkan dalam pekerjaan, serta dengan bakat para pegawai memiliki pengalaman kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai di masing-masing Fakultas, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa di Fakultas X dan Fakultas Y memiliki perbedaan dalam sistem kerja, karena walaupun dilihat dari tugas kerja sama tapi dalam penerapan kerja mereka berbeda. Dengan penerapan yang berbeda mungkin ada hal-hal yang harus diperbaiki dalam suatu Instansi terkait.

Hasil Wawancara di Fakultas X Unsrat

1. Hasil wawancara dengan Informan 1, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, tapi masih banyak pegawai yang belum maksimal mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka, Informan 1 bisa menilai atau merasakan kinerja para pegawai. Para pegawai akan termotivasi kerja karena adanya upah atau gaji bahkan tunjangan-tunjangan. Kinerja para pegawai bisa di lihat dari seberapa banyak pegawai hadir dalam jam kerja, karena disitu dapat dilihat bahwa kehadiran seorang pegawai bisa berpengaruh terhadap kinerjanya, karena semakin banyak kehadiran semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang pegawai dapat selesaikan dengan maksimal. Serta faktor sosial dan psikologi mempengaruhi kinerja para pegawai.
2. Hasil wawancara dengan Informan 2 bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena setiap pegawai di perhitungkan jam kerja atau kehadirannya. Tapi setelah ditanyakan apakah puas dengan kerja yang dilakukan Informan 2 merasa puas dengan kerjanya sendiri. Karena mengerjakan tugas tanggung jawabnya dengan baik, setiap pegawai tugasnya berbeda-beda.
3. Di dalam hasil wawancara dengan Informan 3 di fakultas X, dan ada beberapa pertanyaan yang saya tanyakan ternyata masih banyak pegawai yang harus diberikan pelatihan kerja karena mereka masih sangat terbatas kemampuannya dalam bekerja dengan begitu mereka dapat mengetahui cara kerja, dan ada yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan tapi ternyata ada beberapa yang merasa tidak puas dengan kerja mereka disebabkan karena mereka tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan sesuai pekerjaan mereka, karena itulah mereka merasa kesulitan dalam bekerja karena belum memiliki pengalaman dalam bekerja, peran seorang pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap pegawai, karena dari beberapa faktor seorang pemimpin memiliki kemampuan lebih dari bawahannya, dan pengalaman kerjanya lebih luas oleh karena itu para pemimpin dapat memberikan arahan serta bimbingan kepada para bawahannya. Dengan mendapatkan insentif serta tunjangan, mereka akan lebih termotivasi dalam bekerja serta ada beberapa penghargaan untuk setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja, karena dengan begitu dapat terukur setiap prestasi kerja masing-masing setiap pegawai. Tapi dapat pula dilihat kualitas kerja mereka dari absensi kehadiran yang ada. Karena tidak semua pegawai melakukan tugasnya dengan baik, banyak yang belum maksimal mengerjakan tugas tanggung jawabnya. Oleh karena itu banyak hal yang perlu di tata kembali dalam sistem kinerja pegawai.

4. Hasil wawancara dengan Informan 4, sebagai mahasiswa fakultas X tentu merasakan hasil kerja dari para pegawai yang ada di dalam fakultas X, mengutarakan bahwa masih kurangnya pelayanan yang baik, dan perlu memperhatikan pelayanan bagi mahasiswa, karena sering kali dalam melayani mahasiswa begitu banyak kelalaian dan keterlambatan. Masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu dalam pekerjaan yang mereka kerjakan. Dampak adri semua itu dapat diraskan oleh para mehasiswa. Tapi ada pegawai yang mengerti dengan kesulitan yang mahasiswa alami, bahkan sangat dapat membantu mahasiswa dalam menyelesaikan masalah. Sebagai mahasiswa juga berpendapat bahwa dengan adanya upah atau pemberian pengghargaan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai karena dengan begitu para pegawai akan termotivasi dengan pekerjaan mereka. Kurangnya perelengkapan pendukung dalam meyelesaikan pekerjaan mereka. Dan dalam melayani mahasiswa perlu di evaluasi kembali karena masih banyak pegawai yang tidak melayani dengan baik.

Hasil Wawancara di Fakultas Y Unsrat

1. Hasil wawancara dengan Informan 1, bahwa para pegawai yang ada sudah bekerja dengan baik dan melaksanakan tugas tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Tapi masih kurangnya pengetahuan yang ada di setiap pegawai, oleh karena itu para pegawai di tempatkan sesuai dengan bakat yang mereka peroleh, kinerja mereka pun dapat dilihat dari jam kerja yang ada, pegawai yang memiliki jam kerja lebih banyak, itu menandakan bahwa kinerjanya lebih tinggi dari pada pegawai yang banyak tidak hadir dalam jam kerja yang ada.
2. Hasil wawancara dengan Informan 2, bahwa kinerja para pegawai masih sangat perlu dikembangkan dilihat dari hasil kerja yang belum memuaskan dalam melayani serta menyajikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, masih kurangnya penegetahuan dalam melaksanakan tugas, entah disebabkan oleh kurangnya pengetahuan atau bahkan dipengeruhi oleh kurangnya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, seperti alat elektronik yang dibuthkan dalam melkasanakan tugas atau kerja yang diberikan. Sebagai kasubag mungkin dapat merasakan dampak dari hasil kerja bawahannya.
3. Hasil wawancara dengan Informan 3, bahwa jika ingin meningkatkan kinerja para pegawai maka para pegawai butuh dorongan dari pimpinan, dan bimbingan serta adanya diberikan tunjangan atau upah dari apap yang telah dikerjakan, terutama adanya pelatihan khusus bagi para pegawai yang butuh pelatihan kerja, sebagai salah satu orang yang merasakan setiap hasil kerjanya maka perlu adanya keuntungan dalam setiap apa yang dikerjakan.
4. Hasil wawancara dengan Informan 4, tentang bagaimana kinerja para pegawai, maka didapat hasil bahwa mahasiswa sangat butuh suatu pelayanan yang benar-benar bisa membantu dalam pengurusan dalam fakultas tapi pelayanan serta sikap harus diperbaiki dalam melayani, masih banyak pegawai yang lalai dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh fakultas, ketidak tahuan dalam menjalankan kerja sangatlah berpengaruh dalam penilaian kerja. Tentu dengan tidak maksimalnya menjalankan tugas, maka sebagai mahasiswa merasakan kerugian dalam hal tersebut, karena sebagai mahasiswa banyak membutuhkan pelayanan dari para pegawai yang ada.

Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukan terdapat perbedaan pada Motivasi kerja pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dan kedisiplinan kerja. Dimana Fakultas X memperoleh nilai yang lebih tinggi dibandingkan Fakultas Y.
2. Terdapat perbedaan kinerja yang dicapai pada Fakultas X dibandingkan Fakultas Y berdasarkan system evaluasi kerja pegawai, jumlah jam kerja yang digunakan, kehadiran serta pelaksanaan tugas kerja. Hal ini menyebabkan perbedaan pada pencapaian akreditasi program studi yang dimiliki Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado.
3. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan terdapat hubungan yang sama antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di fakultas X dan fakultas Y unsrat manado. Hubungan yang saling terkait profil pekerjaan dan kompetensi tenaga kerja, dan sistem evaluasi kerja dan jumlah kehadiran pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam upaya meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, keterkaitan tersebut perlu lebih

dipererat sehingga kepuasan dan kompetensi pegawai dapat meningkat di masing-masing fakultas. Selanjutnya kemampuan dalam bekerja tergantung pada setiap pegawai yang ada karena latar belakang pendidikan pun mempengaruhi cara atau bagaimana sistem kerja seorang pegawai, karena telah ditemukan dalam kasus negative bahwa masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan maksimal, serta masih kurangnya pengetahuan dalam bekerja.

4. Dari hasil penelitian bahwa kinerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena ketika seorang pegawai memiliki motivasi untuk bekerja maka kinerjanya pun akan meningkat dengan begitu tujuan dari setiap fakultas dapat terpenuhi, misalnya dengan meningkatkan kualitas fakultas dalam semua bidang yang ada di dalamnya, oleh karena itu motivasi sangatlah berperan penting dalam suatu pekerjaan. Dengan begitu pula kompetensi tenaga kerja dapat terukur dengan baik jika setiap pegawai dapat meningkatkan kehadiran kerjanya, karena kehadiran seorang pegawai biasanya mengukur kinerjanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara pegawai di fakultas X dan fakultas Y unsrat manado. Dari hasil penelitian mendapatkan di fakultas X faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sosial dan psikologi sedangkan di fakultas Y faktor yang mempengaruhi adalah teguran yang tidak tepat dari atasan. Oleh karena itu faktor-faktor seperti ini yang harus di perhatikan karena akan mempengaruhi motivasi kerja serta kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Motivasi kerja di Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado memiliki perbedaan bisa dilihat dari pencapaian akreditasi di kedua Fakultas tersebut.
2. Kinerja pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado memiliki perbedaan system evaluasi kerja pegawai, jumlah jam kerja yang digunakan, kehadiran dan pelaksanaan tugas kerja.
3. Terdapat hubungan yang sama antara Kinerja dan Motivasi kerja pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado .
4. Terdapat beberapa perbandingan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara pegawai Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado.

Saran

Saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Memperhatikan setiap kerja para pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y Unsrat Manado untuk dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
2. Motivasi kerja di Fakultas Y Unsrat Manado perlu di tingkatkan lagi maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan.
3. Perlu adanya perubahan dalam berbagai aspek, sehingga para pegawai dapat terawasi dalam bekerja.
4. Memberikan pelatihan serta pembelajaran kepada para pegawai yang masih membutuhkan pengenalan serta mempelajari dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari. Ida. A. dan Suprayetno Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpina dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kryawan serta Dampak pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia) Jurnal *Manajemen dan Kewirauasahaan*, Vol. 10, No. 2. Hal. 125, 128.
- Burhan. B. 2008. Motode Penelitian Kualitatif. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Cushway. B. 1994. *Human Resource Management*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Hasibuan Melayu. S.P. 2005. Tujuan Motivasi. Penerbit: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Anwar. P. 2005. Evaluasi Kerja. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Rachmawati Ike. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Sunyoto, 2012. Teori Kusioner dan Analisis Data. Sumber Daya Manusia (praktik Penelitian). Penerbit: CAPS (*center for Academic publishing service*) Jl. Cempaka putih No. 84, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. Memahami Peneletian Kualitatif. Penerbit: Alfabeta,CV. Jl. Gegerkalong Hilir No.84 Bandung.
- Wibowo. Edisi KeTiga. 2007. Manajemen Kinerja. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

