

MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI FAKULTAS DAKWAH IAIN AR-RANIRY

Oleh:

Ernawaty Nasution

Jurusan Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala
Jl. Tgk. Syeh Abdul Rauf No 7 Darussalam Banda Aceh 23111

ABSTRAK

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar para karyawan mau meningkatkan kerjanya supaya produktivitas kerjanya meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) motivasi kerja pegawai, (2) produktivitas kerja pegawai, (3) kaitan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian Wakil Dekan II, Kepala Bagian Tata Usaha dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian & Keuangan dan Pegawai yang tidak menduduki jabatan struktural pada Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknis analisis data dengan cara (1) mereduksi data.(2) menyajikan data. (3) menarik kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) bentuk motivasi kerja yang diterapkan: a) pandangan orientasi, b) mengadakan pengawasan, c) menciptakan komunikasi yang baik, d) memberikan insentif kepada pegawai dalam bentuk insentif finansial maupun insentif non finansial. (2) produktivitas kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan cara: a) memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, b) pembagian job kerja masing-masing staf menurut keterampilan pegawai itu sendiri, c) menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang tepat, d) memberikan penghargaan kepada pegawai berkinerja yang baik dan memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak berkinerja baik. (3) kaitan motivasi kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui manajemen kepemimpinan yang baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebagai wadah atau tempat sekumpulan orang-orang melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai satu tujuan organisasi yang senantiasa harus mampu mengikuti perkembangan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan daya saing serta produktivitas yang efektif dan efisien. Setiap organisasi dalam upaya meraih tujuan yang ditetapkan dituntut untuk melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan suatu aspek yang sangat penting dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Karena disebabkan pada setiap diri manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi di mana seorang pegawai itu bekerja, sehingga perlu adanya dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui berbagai pendekatan yang mengarah kepada penumbuhan motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting, mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi atau lembaga bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Karena karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula, sehingga kebutuhan dan keinginan ini dapat memotivasi anggota organisasi untuk melakukan perilaku tertentu.

Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

secara maksimal.

Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, sebab semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka makin tinggi pula produktivitasnya. Oleh sebab itu tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wahyudi (2006:118) mengemukakan bahwa :

“Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.”

Tingkah laku bawahan dalam kehidupan suatu instansi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam rangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Sehingga perilaku para bawahan atau pegawai tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang ada dalam instansi tersebut. Berdasarkan hal di atas, maka timbul permasalahan bagaimana setiap unsur pimpinan dalam suatu instansi selalu dapat memahami, meramalkan bahkan mengawasi dan mengubah perilaku bawahannya pada saat dan waktu tertentu. Untuk itu pemimpin perlu mempunyai pengetahuan tentang motif bekerja pada bawahan yang dapat mendorong timbulnya tindakan tertentu pada waktu tertentu pula.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai salah satunya melalui pemberian insentif secara prosedural, baik dalam bentuk material maupun non material. Di samping itu juga perlu diperhatikan beberapa unsur lain seperti: keselamatan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian gaji dan tunjangan lain serta tersedianya berbagai fasilitas yang dapat memotivasi kerja karyawan. Apabila pimpinan instansi telah memperhatikan dengan sungguh-sungguh berbagai kebutuhan karyawan, maka akan sangat mudah meningkatkan motivasi, produktivitas dan kegairahan kerja.

Kinerja setiap pegawai juga tidak terlepas dari motivasi pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, berdasarkan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ini, diharapkan para pimpinan lembaga tersebut dapat dijadikan acuan dalam mengambil suatu kebijakan yang berkenaan dengan layanan yang diberikan kepada publik demi tercapainya tujuan dari lembaga tersebut.

Adanya kebijaksanaan motivasi dalam berbagai bentuk pada suatu instansi akan menjadikan karyawan untuk lebih bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:222) motivasi yang diberikan kepada karyawan ada dua macam, yaitu :

- a. Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
- b. Motivasi tidak langsung, adalah motivasi yang diberikan hanya fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Penulis berpendapat bahwa dengan adanya pemberian insentif yang sifatnya memotivasi karyawan dalam bekerja sangat diperlukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara lebih maksimal. Selain itu, keinginan untuk maju di samping kebijaksanaan insentif juga diharapkan akan dapat memberikan loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja sebagaimana yang telah ditetapkan.

Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional institut tersebut secara keseluruhan. Karena itu, produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut juga akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan instansi, terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan administrasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode deskriptif peneliti menelaah secara menyeluruh terhadap motivasi pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lokasi penelitian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Subjek penelitian Wakil Dekan II, Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan dan pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu metode observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah meliputi langkah-langkah reduksi data, display data dan mengambil kesimpulan.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:95) adalah:

“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan.”

Selanjutnya menurut Uno (2010:71) Pengertian motivasi kerja secara konseptual adalah merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas Veithzal (Kaswan, 2011:83) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstern yang berasal dari luar diri seseorang pegawai. Sutrisno (2011:116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh pengharapan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan .
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah,
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Ada jaminan karir.
- e) Status dan tanggungjawab.
- f) Peraturan yang fleksibel.

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan.

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara

lain:

1. Dimensi Motivasi Internal

Indikator :

- Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
- Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2. Dimensi Motivasi Eksternal

Indikator :

- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

B. Pentingnya Motivasi

Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai *job requirement*, yakni tuntutan yang harus dipenuhi oleh individu yang melaksanakan tersebut. Karena itu keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara persyaratan pekerjaan tersebut dengan motivasi yang dibawa oleh pegawai bersangkutan. Jadi motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong pegawai dalam bekerja dan antusias.

C. Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan pengertian produktivitas menurut beberapa para ahli, seperti menurut Departemen Tenaga Kerja RI (Ardana, 2012:269) Suatu institusi resmi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenaga kerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut, sebagai berikut:

- *Dari sudut filosofis*. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha

dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

- *Dari sudut teknis.* Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan keseluruhan sumber daya yang dipengaruhi (*input*).
- *Dari sudut ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas* dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*).

Dari pengertian-pengertian tersebut di atas, secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran tenaga kerja per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2011:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut: (1) kemampuan, (2) meningkatkan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu, (6) efisiensi.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan dambaan setiap organisasi baik pemerintahan maupun non pemerintahan. Namun untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi, banyak faktor yang mempengaruhinya. Sinungan (2009:56) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: (a) manusia, (b) modal, (c) metode proses, (d) lingkungan organisasi (internal), (e) Produksi, (f) lingkungan Negara (eksternal), (g) lingkungan internasional maupun regional, (h) umpan balik.

Sedangkan menurut pendapat Kuna Winaya (Ardana, 2012:270) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu sebagai berikut : (1) pendidikan, (2) keterampilan, (3) disiplin, 4) sikap dan etika kerja, (5) motivasi, (6) gizi dan kesehatan, (7) tingkat penghasilan, (8) jaminan social, (9) lingkungan dan iklim kerja, (10)

hubungan industrial pancasila, (11) teknologi, (12) sarana produksi, (13) manajemen, (14) kesempatan berprestasi

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

D. Upaya-Upaya Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja ada beberapa cara yang umumnya diterapkan oleh badan usaha, instansi pemerintah maupun usaha swasta nasional.

Menurut Siagian (2009:36) upaya terhadap peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan baik pegawai maupun lembaga harus mempertimbangkan hal berikut, yaitu: (1) kejelasan tujuan, (2) fungsionalisasi, (3) pembagian tugas, (4) penempatan yang tepat, (5) koordinasi, (6) departementalisasi, (7) kesatuan arah, (8) kesatuan komando, (9) rentang kendali, (10) pola pengambilan keputusan.

Sementara Flippo (Wahyudi, 2006:79) usaha untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah: a) Moral kerja yang lebih baik, b) Meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan, c) Berkurangnya waktu terluang, d) Waktu kerja yang lebih sesuai dengan “jam tubuh” karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas melalui pendekatan sumber daya manusia yaitu dengan mengadakan penyempurnaan manajemen personalia yang mencakup pengadaan pegawai, penyempurnaan struktur organisasi, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terapan atau kegiatan yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan giat dan lebih bersemangat.

E. Kaitan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja seorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku seorang tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Jalannya perubahan tersebut dapat cepat atau lambat, tergantung kepada sifat individu yang bersangkutan.

Jadi kaitan motivasi dengan produktivitas kerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi atau kondisi setempat.

Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para manajer dan penyelia, karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi, dan manajer sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer

tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila dia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya. Dengan demikian, keberhasilan untuk mendorong bawahan dalam mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada di luar diri bekerja, akan sangat membantu dalam mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak memberikan prestasi sebaik karyawan yang memiliki motivasi tinggi ini semua akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry

Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa motivasi kerja pegawai pada kegiatan apapun yang dilakukannya dalam mencapai tujuan memerlukan daya upaya setiap komponen organisasi secara sinerjik. Dan upaya yang dilakukan bertolak dari persepsi, sikap dan mewujudkan pada perilaku pribadi, kelompok dan pada akhirnya organisasi. Pencapaian tujuan secara optimal akan memberikan berbagai keuntungan, baik secara material maupun non material. Oleh sebab itu, setiap pemimpin harus selalu berupaya melakukan motivasi kepada seluruh komponen yang ada dalam organisasi agar tercapai tujuan organisasi. Gambaran upaya pencapaian tersebut, dalam konteks organisasi disebut kinerja Cormick & Tiffin (Sutrisno, 2011:172) mengemukakan bahwa:

Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauhmana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Kinerja hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari perilaku pekerja berkenaan dengan motivasi, kemampuan berpikir dan keterampilan dari jabatan seseorang, serta mempunyai kaitan dengan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawainya agar tercipta produktivitas kerja yang baik, sebab motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku selama jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu

keinginan yang terdapat dalam diri setiap manusia atau individu yang dapat dipengaruhi dari dalam diri manusia itu sendiri atau berasal dari sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh manusia/individu yang bersangkutan.

Dengan kata lain, motivasi kerja adalah kemauan seseorang untuk mengarahkan kemauan, keahlian dan keterampilan dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan optimal sebagai bentuk perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pimpinan Fakultas Dakwah telah berupaya memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dengan cara (1) berorientasi kepada pegawai lebih penting daripada dengan hanya berorientasi terhadap pekerjaan, (2) mengadakan pengawasan yang baik dan tidak bersifat kaku terhadap aktivitas pegawai, (3) memberikan informasi atau komunikasi terhadap tugas/pekerjaan pegawai, dan (4) memberikan Insentif kepada pegawai dalam bentuk insentif finansial maupun insentif non finansial.

Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh selalu berkeinginan agar pegawai yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Karena produktivitas kerja pegawai merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi dengan produktivitas kerja tinggi dari pegawai memungkinkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuannya akan lebih tinggi.

Secara filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan suatu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan sikap yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Sesuai dengan pendapat Sinungan (2009: 1) yang menyatakan bahwa:

“Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang patriotik yang memandang dari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Jadi produktivitas tersebut adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, agar keadaannya makin lama makin bertambah baik dan berkualitas. Karena produktivitas merupakan efektivitas dan efisiensi hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan/tugasnya. Baik tidaknya hasil kerja yang dicapai sangat tergantung pada kemampuan pemimpin terhadap pemberdayaan sumber daya manusia dalam bekerja harus produktif melainkan secara kelembagaan pun perlu diperhatikan juga agar produktivitas kerja lembaga secara keseluruhan dapat meningkat.

Menurut Anoraga (2006:56) bahwa ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh pekerja

untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja-kerja yang keras
10. Disiplin kerja yang keras

Dengan demikian jelas bahwa produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya gaji/upah yang diterima atau kemampuan perusahaan/instansi dalam meningkatkan taraf hidup pegawainya. Tetapi produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh banyak faktor.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kegiatan dan upaya yang dilakukan oleh Pimpinan Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, yaitu (1) memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, (2) Pembagian job kerja masing-masing staf menurut keterampilan pegawai itu sendiri, (3) menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang tepat, (4) memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik dan memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak berkinerja baik.

Kaitan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry

Dari hasil penelitian pada Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry diperoleh bahwa pelaksanaan motivasi kerja mempunyai kaitan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Karena produktivitas kerja pegawai adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stress kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi, karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja tampaknya amat tergantung kepada motivasi unsur manajemen dalam segala tingkat hierarki institut yang berperan di dalamnya. Oleh karena itu yang perlu mendapatkan sorotan adalah bentuk kepemimpinan yang dianut lembaga yang bersangkutan. Apakah kepemimpinannya bersifat tunggal ataukah bersifat kelompok. Motivasi pimpinan pada instansi akan disesuaikan dengan kriteria penilaian atas keberhasilan dalam melakukan fungsi kepemimpinannya. Karena motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya.

Namun yang perlu diingat oleh para pimpinan adalah suatu produktivitas yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadi pendukung, seperti: (1) Pelatihan, (2) Mental dan kemampuan fisik karyawan, (3) menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pimpinan dan sesama pegawai.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Bentuk penerapan motivasi kerja yang terlaksana dan mendapat perhatian utama pada Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, antara lain: pandangan orientasi, pengawasan, komunikasi dan memberikan insentif kepada pegawai dalam bentuk insentif finansial maupun insentif non finansial.
2. Produktivitas kerja pegawai Fakultas Dakwah ditingkatkan dengan cara:(1) memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, (2) Pembagian job kerja masing-masing staf menurut keterampilan pegawai tersebut, (3) menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang tepat, (4) memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik dan memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak berkinerja baik.
3. Motivasi kerja para pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh mempunyai kaitan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada instansi. Karena makin tinggi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Saran

1. Motivasi kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry dalam meningkatkan produktivitas kerja perlu dipertahankan serta ditingkatkan, sehingga produktivitas kerja tercapai ke arah yang lebih baik.

2. Kepada pegawai Fakultas Dakwah agar terus meningkatkan produktivitas kerjanya dengan benar-benar mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan ketetapan norma-norma yang berlaku di tempat kerja, karena produktivitas kerja pegawai dapat bermanfaat dan berdaya guna terhadap kemajuan tempat kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.
3. Kepada pihak terkait dalam hal ini pimpinan Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry agar terus melakukan kebijakan positif untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai yang ada dilembaganya. Terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.(2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinungan. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Uno, Hamzah B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wahyudi. (2006). *Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin*. Bandung: Alfabeta.

