

**BAB III**

**PEMBAHASAN**

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA**

Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang lebih guna dan berhasil guna, bersih, akuntable, dan dalam rangka mewujudkan good gofermance badan kepegawaian daerah Yogyakarta telah melaksanakan berbagai program untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dilingkungan pemerintah kota Yogyakarta.

Aparatur badan kepegawaian daerah Yogyakarta merupakan unsur aparatur pemerintahan, serta pelayan masyarakat, kinerjanya sering dihadapkan sorotan negative dari banyak pihak, terutama yang berkaitan dengan kebijakan pengangkatan pegawai sipil dalam jabatan struktural, penataan pegawai, dan penempatan pegawai. Bagi badan pegawaian daerah kota Yogyakarta, sorotan ini menjadi masukan yang harus direspon positif dan harus dijadikan cambuk agar badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta semakin berhati-hati dalam melaksanakan tugas selaku pelayan masyarakat dalam bidang kepegawaiyan. Kehati-hatian ini sangat diperlukan mengingat bahwa kebijakan dan kewenangan badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta menyangkut nasib ribuan pegawai dilingkungan pemerintah Yogyakarta.

Secara umum kebijakan yang dilakukan badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta dalam melaksanakan seluruh kebijakan, program dan kegiatan kerja.

## A. *Reward*

Pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

Analisis deskriptif kualitatif dalam hal ini akan membahas pengaruh prestasi kerja pegawai badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta, berdasarkan hasil wawancara dan analisis pada badan kepegawaian kota Yogyakarta untuk mengukur sejauh mana pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai dapat di lihat dari indikator di bawah ini.

*Reward* merupakan penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan atau *reward*. *Reward* dapat merubah seseorang dan memicu peningkatan motivasi kerja pegawai. Menurut Mahsun (2006, p.112) terdapat empat alternative pemberian *reward* yaitu: *Goal congruence* (kesesuaian tujuan), *Equity* (keadilan), *Equality* (kemerataan), Kebutuhan.

Dalam hal ini *reward* diberikan berbentuk uang kepada seluruh pegawai badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta, namun nominal yang diberikan kepada pegawai tidaklah sama, yang membedakan adalah para pegawai yang memiliki prestasi dalam kerja mereka mendapatkan *reward* sesuai dengan kinerja yang dilakukan, dan para pegawai yang di nilai merasa kurang dalam melaksanakan kerjanya tetap mendapatkan *reward* namun tetap di sesuaikan besarnya *reward* yang di terima dengan hasil kinerja mereka, *reward* diberikan kepada seluruh pegawai badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta agar para pegawai termotivasi dan lebih

semangat menjalankan kerja mereka. Dikatakan demikian *reward* diberikan oleh kantor badan kepegawaian daerah kota yogyakarta berupa uang melaikan tidak berupa piagam atau barang penghargaan lainnya, dikarnakan para pegawai kurang antusias untuk mendapatkan *reward* tersebut. Namun dalam peraturan pemerintah Nomor 25 tahun 1994 tentang Tanda kehormatan Satyalencana Karya Satya, memang tidak disebutkan bahwa pemberian piagam penghargaan Satyalencana Karya Satya bersamaan dengan materi baik berupa uang ataupun barang.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian pada badan kepegawaian daerah Kota Yogyakarta bahwa *reward* memang sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan penghargaan atas prestasi kerja yang telah di capai oleh para pegawai.

Wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono selaku kepala sub bidang akuntabilitas BKD:

1. Seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai sebelum dan sesudah adanya *reward*..?

“ Seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai sebelum dan sesudah adanya *reward*..? ya ginimas melihat kinerja pegawai yang ada di BKD, masih terdapat pegawai yang kurang sadar terhadap job desk mereka, sehingga kinerjanya dinilai kurang baik, sehingga kepla BKD kota yogyakarta Bpk R. Agus Suprianto berinisiatif untuk memberikan *reward* kepada pegawai yang mampu memberikan kinerja yang baik sesuai dengan job desk masing masing, agar para pegawai lebih semangat dan lebih giat lagi untuk melaksanakan kerja, dan alhamdulillah hasil dari pemberian *reward* kepada pegawai membawa dampak positif kepada kantor BKD, para pegawai lebih semangat dan lebih giat dalam melaksanakan kerjanya mas.”  
(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016)

Dalam uraian yang telah dijelaskan oleh Bapak Silva Dahono, menegaskan bahwa dengan adanya program pemberian *reward* kepada pegawai sangat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga program ini (*reward*) sangat baik untuk dijalankan dan dipertahankan. Menurut Snicket, (2008:108) mengatakan metode *reward* juga memberikan motivasi dari luar untuk berkarya. Hal demikian terkenal dengan perumpamaan populer seekor keledai wortel dan tongkat (*carrot and stick*). Keledai yang keras kepala akan bergerak kearah yang tepat apabila ada wortel di depannya dan tongkat di belakangnya. Keledai akan bergerak kearah wortel karena ia menginginkan hadiah berupa makanan, dan akan menjauh dari arah tongkat karena dia tidak mau menerima hukuman atau rasa sakit. Dengan kata lain *reward* yang diletakan didepan hidungnya namun, manusia bukan keledai dan motivasi ada batasnya. Hanya seorang yang mencintai pekerjaannya dapat bekerja secara maksimal.

## **B. Kinerja.**

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *reward* terhadap kinerja pegawai di badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

Wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono selaku kepala sub bidang Akuntabilitas Aparatur BKD.

“faktor–faktor apa saja yang mempengaruhi *reward* terhadap kinerja pegawai di badan pegawaiaan daerah kota Yogyakarta..? ini instrumen penilaian kinerja di pemkot, jadi ini (blangko alat penilaian kinerja) yang mempengaruhi besaran *reward* kita, jadi setiap pegawai di berikan ini (blangko alat penilaian kinerja), jadi ini (blangko alat penilaian kinerja) penilyanan berbentuk tigaratus enampuluh derajat, sesama pegawai saling memberi penilaian kepada pegawai lainnya, atasan menilai bawahannya, dan

bawahan memberi penilaian kepada atasannya. Guna untuk mengurangi unsur subjektifitas, dan ini (blangko alat penilaian kinerja) unsur-unsurnya yang dinilai dari PKP (Penililaian Kinerja Pegawai) menentukan besaran TPP *reward* yang kita terima. Ya dengan diberikannya *reward* secara langsung kinerja pegawai semakinmeningkat dan juga kualitas, kuantitas kecepatan maupun kirja sama pegai semakin lebih baik mas.” (Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016).

Dalam urayan yang telah dijelaskan oleh Bapak Silva Dahono, bahwa di dalam memberikan *reward* memiliki factor-faktor yang menentukan besaran *reward* yang diterima oleh pegawai BKD seperti yang di jelaskan pada table 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Kepemimpinan**

No	Unsur Penilaian	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Jumlah nilai										
A	Kepemimpinan										
1	Penjabaran visi dan misi pemerintah daerah dalam bentuk program dan rencana kerja serta ketetapan menentukan prioritas.										
2	Mengorganisir sumberdaya dan asset yang menjadi tanggung jawabnya.										
3	Menjalankan tugas manajerial secara tranparan dan mampu membangun jejaring kerja.										
4	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkreaitivitas.										
5	Bersikap adil dan dapat memberikan motivasi dan bimbingan kepada bawahan.										
6	Keteladanan dalam bersikap dan berperilaku										
7	Keberanian dalam pengambilan keputusan yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundangan.										
	JUMLAH NILAI										
	JUMLAH NILAI TOTAL										
	NILAI RATA-RATA (nilai total :										



3	Penyelesaian permasalahan dalam melaksanakan tugas.																		
4	Pelayanan terhadap pihak lain sesuai bidang tugasnya.																		
5	Keinginan untuk meningkatkan kemampuan.																		
6	Kesesuain hasil pekerjaan dengan perintah atasan.																		
7	Penyusunan laporan secara tepat, cepat dan lengkap																		
	JUMLAH NILAI																		
	JUMLAH NILAI TOTAL																		
	NILAI RATA-RATA (Nilai Total : 7)																		

Sumber:Data Sekunder

Dalam penilaian selanjutnya badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta melakukan penilaian dan memperhatikan pegawainya tentang keterampilan. Keterampilan pada table 2.2 terdapat beberapa item seperti: 1). Pemahaman pokok dan penjabarannya. 2). Kecepatan dan ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan.3). Penyelesaian permasalahan dalam melaksanakan tugas. 4). Pelayanan terhadap pihak lain sesuai bidang tugasnya. 5). Keinginan untuk meningkatkan kemampuan. 6). Kesesuain hasil pekerjaan dengan perintah atasan. 7). Penyusunan laporan secara tepat, cepat dan lengkap. Item tersebut yang digunakan oleh badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pemberian *reward* dan menentukan besaran *reward* yang akan diterima oleh pegawai badan pegawaian daerah kota Yogyakarta. Dari setiap unsur penilaian yang diberikan akan diberikan bobot penilaian yaitu dimulai dari nilai 10 > 100.









4	Ketaatan dalam berpakaian dinas.										
5	Kesopanan dan kerapian dalam berpakaian.										
6	Kesopanan dalam berperilaku dan bertutur kata.										
7	Tingkat kebenaran laporan tugas.										
	<b>JUMLAH NILAI</b>										
	<b>NILAI RATA-RATA ( Nilai Total : 7)</b>										
No	Unsur penilaian	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	<b>JUMLAH NIALI</b>										
1	<b>HUBUNGAN KEMASYARAKTAAN</b>										
	<b>JUMLAH NILAI</b>										
	<b>JUMLAH NILAI TOTAL</b>										

Sumber: Data Primer

Dalam memberikan *reward* memiliki faktor-faktor yang menentukan besaran *reward* yang diterima oleh pegawai BKD seperti pada table 3.3. tentang ketaatan dimana didalam penilayannya berisi. 1). Ketaatan terhadap perundang-undangan dan tidak menyalagunakan wewenang. 2). Ketaatan terhadap tugas kedinasan. 3). Penggunaan sarana dan prasarana kantor untuk kepentingan dinas. 4). Ketaatan dalam berpakaian dinas. 5). Kesopanan dan kerapian dalam berpakaian.6). Kesopanan dalam berperilaku dan bertutur kata. 7). Tingkat kebenaran laporan tugas. Item tersebut yang digunakan oleh badan kepegawaian daerah Yogyakarta untuk menilai pegawai dan menentukan besaran *reward* yang akan di berikan oleh pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta. Dari setiap unsur penilaian yang diberikan akan diberikan bobot penilaian yaitu dimulai dari nilai 10 > 100.

Dalam wawancara lain dijelaskan sebagai berikut:

“Berupa apa saja biasanya *reward* yang diberikan kepada pegawai BKD ? jika gaji sudah jelas diberikan kepada setiap pegawai, kalau insentif pegawai BKD tidak diberikan insentif, jika insentif hanya diberikan kepada teman-teman pajak saja, bonus tidak ada, *reward* yang diberikan berbentuk uang ya hanya ini TPP.”  
(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono).

Dalam uraian yang telah dijelaskan oleh Bapak Silva Dahono, berupa apa saja *reward* di berikan kepada pegawai BKD? Telah di jelaskan bahwa *reward* diberikan berbentuk uang, dan di dalam BKD, pegawai tidak diberikan bonus dan juga insentif pegawai.

Berikut akan di jelaskan hasil dari penilayan Kinerja dan Prilaku Pegawai BKD, dari 32 responden atau keseluruhan Pegawai Bagian Staf dan PTT Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

**Tabel. 3.7**  
**LEMBAR HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI**  
**BAGI STAF DAN PTT**  
**Periode : 1/ 2016**

No.	Nama/NIP	Unsur yang dinilai	Penilai			Rerata	Sebutan
			Atasan	Teman sejawat	Teman Sejawat		
1	2	3	4	5	6	7	8
5	RA	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	81.29	-	-	81.29	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	82.00	-	-	82.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	84.40	81.00	89.20	84.87	BAIK
-Ketaatan	88.00	84.29	82.00	84.76	BAIK		
6	HP	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	82.00	-	-	82.00	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	81.00	-	-	81.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	82.20	85.00	90.00	85.73	BAIK
-Ketaatan	90.00	90.00	89.29	89.76	BAIK		

7	RS	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	81.43	-	-	81.43	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	81.00	-	-	81.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	82.00	80.60	87.00	83.20	BAIK
-Ketaatan	84.43	87.14	81.00	84.19	BAIK		
8	D	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	81.00	-	-	81.00	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	81.00	-	-	81.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	90.00	80.60	90.00	86.87	BAIK
-Ketaatan	90.00	90.00	82.14	87.38	BAIK		
9	WA	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	84.00	-	-	84.00	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	81.00	-	-	81.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	90.00	88.00	85.00	87.67	BAIK
-Ketaatan	85.71	90.00	88.57	88.10	BAIK		
10	SM	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	87.14	-	-	87.14	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	83.00	-	-	83.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	81.00	90.20	84.40	85.20	BAIK
-Ketaatan	84.00	83.00	90.00	85.67	BAIK		
11	EN	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	87.86	-	-	87.86	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	88.50	-	-	88.50	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	89.40	84.60	89.20	87.73	BAIK
-Ketaatan	90.14	88.00	84.71	87.62	BAIK		
12	MJ	<b>Prestasi kerja</b>					

		-Ketrampilan	81.00	-	-	81.00	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	81.00	-	-	81.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	84.00	81.00	84.00	83.00	BAIK
		-Ketaatan	87.86	90.00	81.00	86.29	BAIK
13	NM	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	86.43	-	-	86.43	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	83.00	-	-	83.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	81.00	82.00	90.00	84.33	BAIK
		-Ketaatan	90.00	90.00	88.57	89.52	BAIK
14	EM	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	88.57	-	-	88.57	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	90.00	-	-	90.00	SANGAT BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	82.00	90.00	89.20	87.07	BAIK
		-Ketaatan	85.00	88.71	94.29	89.33	BAIK
15	PIS	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	82.14	-	-	82.14	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	82.50	-	-	82.50	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	83.00	88.00	83.00	84.67	BAIK
		-Ketaatan	85.29	85.14	90.00	86.81	BAIK
16	AS	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	90.00	-	-	90.00	SANGAT BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	90.50	-	-	90.50	SANGAT BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	93.00	90.00	81.00	88.00	BAIK
		-Ketaatan	85.00	91.86	90.00	88.95	BAIK
17	DC	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	81.00	-	-	81.00	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	81.00	-	-	81.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	90.00	81.00	82.00	84.33	BAIK
		-Ketaatan	87.14	90.00	81.00	86.05	BAIK

18	VM	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	86.43	-	-	86.43	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	87.50	-	-	87.50	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	82.00	80.80	84.60	82.47	BAIK
-Ketaatan	85.00	87.14	83.00	85.05	BAIK		
19	S	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	90.14	-	-	90.14	SANGAT BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	90.00	-	-	90.00	SANGAT BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	93.60	90.00	95.00	92.87	SANGAT BAIK
-Ketaatan	95.00	95.14	90.14	93.43	SANGAT BAIK		
20	EP	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	81.00	-	-	81.00	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	81.00	-	-	81.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	81.00	81.00	82.00	81.33	BAIK
-Ketaatan	85.00	85.71	85.00	85.24	BAIK		
21	A	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	87.14	-	-	87.14	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	86.00	-	-	86.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	85.00	87.00	89.60	87.20	BAIK
-Ketaatan	89.71	85.00	87.14	87.29	BAIK		
22	R.Aj.AS	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	88.00	-	-	88.00	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	87.50	-	-	87.50	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	96.00	87.60	87.60	90.40	SANGAT BAIK
-Ketaatan	88.71	95.71	87.29	90.57	SANGAT BAIK		
23	HR	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	90.00	-	-	90.00	SANGAT BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	90.00	-	-	90.00	SANGAT BAIK

		<b>Perilaku</b> -Kerja sama -Ketaatan	81.00 84.29	90.00 84.57	86.00 88.57	85.67 85.81	BAIK BAIK
24	K	<b>Prestasi kerja</b> -Ketrampilan -Prakarsa(1 & 2) <b>Perilaku</b> -Kerja sama -Ketaatan	90.00 90.00 84.20 84.29	- - 90.00 82.57	- - 88.00 90.00	90.00 90.00 87.40 85.62	SANGAT BAIK SANGAT BAIK BAIK BAIK
25	BP	<b>Prestasi kerja</b> -Ketrampilan -Prakarsa(1 & 2) <b>Perilaku</b> -Kerja sama -Ketaatan	90.00 90.00 81.80 81.14	- - 90.00 84.57	- - 84.60 90.00	90.00 90.00 85.47 85.24	SANGAT BAIK SANGAT BAIK BAIK BAIK
26	I	<b>Prestasi kerja</b> -Ketrampilan -Prakarsa(1 & 2) <b>Perilaku</b> -Kerja sama -Ketaatan	90.00 90.00 88.00 84.43	- - 88.00 89.29	- - 84.00 90.00	90.00 90.00 86.67 87.91	SANGAT BAIK SANGAT BAIK BAIK BAIK
27	T	<b>Prestasi kerja</b> -Ketrampilan -Prakarsa(1 & 2) <b>Perilaku</b> -Kerja sama -Ketaatan	90.00 90.00 84.20 90.00	- - 90.00 84.57	- - 90.00 90.00	90.00 90.00 88.07 88.19	SANGAT BAIK SANGAT BAIK BAIK BAIK
28	DN 1671/NABAN	<b>Prestasi kerja</b> -Ketrampilan -Prakarsa(1 & 2) <b>Perilaku</b> -Kerja sama -Ketaatan	83.57 81.00 90.00 85.00	- - 85.00 90.00	- - 81.00 82.14	83.57 81.00 85.33 85.71	BAIK BAIK BAIK BAIK



29	MM 1676/NABAN	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	81.00	-	-	81.00	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	81.00	-	-	81.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	90.00	81.00	80.60	83.87	BAIK
-Ketaatan	81.00	90.00	81.00	84.00	BAIK		
30	HSW 2456/NABAN	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	90.00	-	-	90.00	SANGAT BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	90.00	-	-	90.00	SANGAT BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	84.20	90.00	86.00	86.73	BAIK
-Ketaatan	84.29	82.29	90.00	85.53	BAIK		
31	TY 2458/NABAN	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	90.00	-	-	90.00	SANGAT BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	89.00	-	-	89.00	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	85.00	90.00	86.20	87.07	BAIK
-Ketaatan	90.00	84.43	87.14	87.19	BAIK		
32	All 2377/NABAN	<b>Prestasi kerja</b>					
		-Ketrampilan	86.43	-	-	86.43	BAIK
		-Prakarsa(1 & 2)	85.50	-	-	85.50	BAIK
		<b>Perilaku</b>					
		-Kerja sama	88.40	86.20	84.60	86.40	BAIK
		-Ketaatan	91.57	87.14	84.00	87.57	BAIK
Rata –Rata :	<b>86.07</b>	<b>86.87</b>	<b>86.46</b>	<b>86.16</b>	<b>86.47</b>		

Sumber: Data Sekunder

Hasil perhitungan dari penilaian kinerja pegawai Badan Kepegawain Daerah Kota Yogyakarta rata – rata nilai perhitungan sebesar 86.47 yang artinya pegawai memiliki kinerja dan perilaku yang baik. dengan demikian kinerja pegawai Badan Kepegawain Daerah Kota Yogyakarta dapat dikatakan kinerjanya baik.

a. Gaji tetap

Pemberian gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu instansi, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (p. 118). Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang” (p. 218). Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai gaji dari Hariandja (2002), yaitu Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Teori yang lain dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo (1998), yaitu :

Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam organisasi pemerintah, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. organisasi yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

Badan kepegawaian daerah kota yogyakarta memebrikikan gaji kepada seluruh pegawainya secara berkala, dan besaran gaji yang diterima oleh pegawai

sesuai dengan tingkat jabatan atau golongan, sesuai yang telah diatur dalam Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan di pertegas kembali pada Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/ 2003 tentang besarnya gaji tidak boleh membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat.

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai gaji pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“ gaji para pegawai di badan kepegawaian daerah ini mas, semuanya jelas mendapatkan gaji, namun besarnya gaji yang di terima oleh para pegawai di sesuaikan oleh jabatan atau pun golongannya mas, ya sama seperti kantor pemerintahan lainnya lah mas.yaaa karna gajikan menjadi faktor utama para pegawai mas, bekerja kan untuk mendapatkan uang atau gaji itu sendiri mas”

(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016).

Berdasarkan wawancara yang di lakukan kepada bapak Silva Dahono menjelaskan bahwa badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta dalam pemberian gaji. gaji diberikan semua kepada pegawai badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta, namun dalam memberikan gaji ini dilahat kembali tentang besarnya gaji yang di terima oleh para pegawai, yaitu disesuaikan oleh golongan pegawai itu sendiri.

Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002), “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi” (p. 165).

b. Bonus.

Secara umum tidak ada peraturan dalam Undang-Undang Tenaga Kerja yang secara khusus mengatur mengenai pembagian bonus suatu perusahaan. Dengan demikian tidak ada patokan yang khusus mengenai jenis-jenis bonus yang seharusnya diberikan instansi, badan atau lembaga untuk pegawai.

Lembaga bisa menerapkan kebijakan berbeda-beda mengenai bonus yang mereka berikan kepada pegawai mereka. Berikut merupakan beberapa jenis bonus yang bisa diberikan badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta kepada karyawainya.

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai gaji pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“untuk bonus sendiri mas, badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta memberikan bonus kepada para pegawai itu seperti bonus, bonus triwulan, bonus Tahunan bonus Akhir Tahun. Tiga bonus itu aja mas yang di terima sama pegawai , badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta mas”.  
(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada bapak Silva Dahono menjelaskan bahwa badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta dalam pemberian bonus. Badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta dalam memberikan bonus kepada pegawainya memiliki tiga jenis bonus yaitu bonus 1). Bonus triwulan itu diberikan setiap tiga bulan. 2). Bonus Tahunan Bonus Tahunan itu mas, sebuah pembayaran kompensasi variabel, biasanya dalam bentuk uang tunai, yang diberikan kepada pegawai jika kinerja tahunan pegawai memang baik, sebagai balasan dari Negara. Ukuran bonus umumnya dinyatakan sebagai persentase dari gaji pokok dan mungkin memiliki minimum yang dijamin dan maksimum

tertentu. 3). Bonus Akhir Tahun Bonus Akhir Tahun itu sendiri mas seperti pembayaran yang terkadang diberikan kepada pegawai pada akhir tahun ketika pegawai dinilai berkinerja sangat baik”.

c. Apakah ada perhatian khusus terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja ?

Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja. Baik mengenai cara untuk memberi motivasi manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan negatife dari kinerja tenaga kerja.

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Sedangkan faktor kerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, keandalan dan siap kerja ( Haidjrachman, Suad Hasan, 1994:126). Jika seorang tenaga kerja mempunyai prasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukanya. Mereka ingin mendapatkan umpan balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai gaji pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“Apakah ada perhatian khusus terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja? Jelas ini TPP selain itu jika TPP nya full maka aka nada pertimbangan untuk promosi jabatan, jadi dalam mempromosikan seseorang harus dilihat dari kinerjanya dulu.”

(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016)

Dalam uraian yang telah dijelaskan oleh Bapak Silva Dahono, untuk item apakah ada perhatian khusus terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja. dalam BKD perhatian khusus kepada pegawai akan diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, yaitu berupa promosi jabatan, karena dalam memilih pegawai yang layak untuk di promosikan, harus dilihat terlebih dahulu dari kinerja pegawai tersebut.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan langsung dengan penyimpanan jasa. Informasi tentang organisasi merupakan satu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang di lakukan oleh organisasi atau instansi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika (2006). Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti yang di harapkan. Menurut Bambang Guritno Dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Para pegawai yang memiliki kinerja yg dinilai baik tidak menutup kemungkinan akan di promosikan jabatan.

a. Promosi jabatan.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang di punyainya pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lainnya. Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi kering. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan yang sama, dalam artian status, tanggung jawab dan gaji.

Badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta memberikan kesempatan kepada pegawai yang di nilai kinernya baik, tidak menutup kemungkinan mereka akan diberikan promosi jabapatan.

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai gaji pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“ Dalam badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta ini mas para pegawai diberi kesempatan atau diberikan adanya promosi jabatan, tapi tidak semata-mata semua pegawai bisa mendapatkan hal tersebut, hanya para pegawai yang memeang di nilai kinerja baik, artinya hanya pegawai yang memang benar-benar pantas

untuk mendapatkannya, yaitu tadi melalui banyak penilaian yang dilakukan untuk mempromosikan jabatan kepada pegawai mas”  
(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016)

Dalam uraian yang telah dijelaskan oleh Bapak Silva Dahono, untuk item promosi jabatan. dalam BKD perhatian khusus kepada pegawai akan diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, yaitu berupa promosi jabatan, karena dalam memilih pegawai yang layak untuk di promosikan, harus dilihat terlebih dahulu dari kinerja pegawai tersebut.

Dalam memberikan *reward* penilaian apa saja yang di perhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Menurut Sondang P.Siagian, dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem *reward* ada faktor-faktor yang patut diperhatikan karena cara bekerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. *Reward* merupakan suatu metode untuk memotivasi pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dalam rangka mencapai tujuan instansi sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mensin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam wawancara lain yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai dalam memberikan *reward* penilaian apa saja yang diperhatikan oleh Badan Kepegawaiyan Daerah Kota Yogyakarta.



“dalam memberikan *reward* penilaian apa saja yang diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta? Jadi begini mas dalam penilaiannya ada beberapa macam penilaian yang di gunakan oleh badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta antara lain seperti ini mas, penilaian kerja sama, penilaian keterampilan, terus hubungan masyarakat, kepemimpinan, dari angka yang di gunakan untuk menilainya dari angka nol (0) sampai dengan seratus (100), penilaiannya dilakukan setiap semester yaitu selama enam bulan sekali, jadi setiap enam bulan hasil penilaian disetor dan diganti lagi dengan buku penilaian yang baru lagi. Owh ia ada lagi secara kualitas dan kuantitas setiap pegawai juga kita lihat mas”  
(wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono).

Berdasarkan wawancara yang di lakukan kepada bapak Silva Dahono menjelaskan bahwa badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta dalam penilaian pegawainnya menggunakan beberapa macam penilaian seperti penilaian kerja sama, penilaian keterampilan, terus hubungan masyarakat, kepemimpinan, kuantitas dan kualitas dari setiap pegawai badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta.

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja atau prestasi kinerja adalah proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Pimpinan organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat prestasi kerja pegawai, seperti yang diuraikan oleh Hani Handoko. Dimana kegunaan dari penilaian kinerja atau prestasi, kerja adalah (T. Hani Handoko, 1989:135).

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan prestasi kerja memungkinkan pegawai, manager dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Kebutuhan – kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

4. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

5. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staf departemen personaliya.

6. Ketidakkuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, perencanaan kepegawayan, dan sistem informasi yang lain.

7. Kesalahan-kesalahan disain pekerjaan

Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu tanda kesalahan disain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan kesalahan tersebut.

#### 8. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskrimansi.

Penilaian yang digunakan dalam memberikan *reward* BKD badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta seperti:

##### 1. Kuantitas

- a. Kerja sesuai standar
- b. Melakukan usaha ekstra
- c. Hasil kerja sesuai dengan target

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai dalam memberikan *reward* penilaian apa saja yang diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“ ya dalam penilaiannya dari segi kuantitas ini, ya mas dinilai kerjanya, jadi dilihat kerja pegawainya itu bagaimana, terus apakah dalam melakukan kerjanya itu para pegawai kerja ekstra, ulet disiplin, ya kalok pekerjaannya yang diberikan kepada pegawai itu bias kelar tepat waktu atau tidak. Ya sebenarnya semua pegawai mendapatkan *reward* si mas, tapi yang membedakan itu besar *reward* yang diterima mas, menyesuaikan dengan kerjanya, kalok yang rajin ya dapet besar, kalok yang kurang rajin atau sedikit malas, yo dapetnya gx sebesar yang rajin, mungkin itu saja sih mas”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh bapak Silva Dahono mengatakan bahwa dalam memberikan *reward* ada beberapa penilaian yang dilakukan seperti segi kuantitas , penilaian kerjanya, kerja ekstra, ulet disiplin, tepatepatan waktu.

## 2. Kualitas

- a. Kecepatan
- b. Kerja
- c. Ketelitian kerja

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai dalam memberikan *reward* penilaian apa saja yang diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“ dalam penilaian *reward* untuk kualitasnya sendiri mas, atasan melihat kinerja para pegawai dari segi kualitas kerjanya, apakah di dalam melaksanakan kerja para pegawai ini mampu bekerja dengan cepat, dan hasil dari kerjanya apakah selesai dengan baik tanpa ada kesalahan, yang membutuhkan ketelitian dalam melakukan kerja, jadi biar kerjanya gx ngulang-ngulang terus mas, jadi tidak makan waktu bisa selesai dengan tepat waktu dengan hasil sesuai dengan harapan”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh bapak Silva Dahono mengatakan bahwa dalam memberikan *reward* terdapat penilaian yang lain seperti kualitas, para pegawai dilihat kualitas kerjanya apakah dapat kerja dengan cepat dan tepat atau tidak, karna hasil kinerja mempengaruhi penilyan dalam memberikan *reward*, dan menentukan besarnya *reward* yang di terima oleh pegawai itu sendiri.

### 3. Kerja sama

- a. Kerja sama dengan rekan
- b. Kerja sama dengan atasan

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai dalam memberikan *reward* penilaian apa saja yang diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“ untuk penilaian selanjutnya tentang kerja sama, jelas mas kerja sama sangat dinilai, karena kekompakan dan kerukunan, keakraban menentukan hasil dari kinerjanya mas, karna kerja di badan kepegawaiaian ini mas, kerjanya kan berkesinambungan, kalau masing – masing pegawai tidak kompak ya akan berdampak buruk untuk hasil kerja maupun untuk pegawai itu sendiri, kerjasama antar rekan kerja maupun kerjasama dengan atasan itu menjadi penilaian penting, dan ini sudah ada dalam penilaian kami, dan ini selalu kami tekankan kepada pegawai kami mas”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh bapak Silva Dahono mengatakan bahwa dalam memberikan *reward* terdapat penilaian yang lain seperti kerjasama, dalam badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta selalu ditekankan dalam hal ini, dikarnakan kerjasama mempengaruhi hasil kinerja para pegawai itu sendiri, dan para pegawai dinilai kerjasamanya antar pegawai dan juga kerjasama bawahan dengan atasan, karena menentukan penilaian untuk pemberian *reward* itu sendiri.

### 4. Ketepatan

- a. Kerja sesuai waktu
- b. Kerja sesuai dengan anggaran

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai dalam memberikan *reward* penilaian apa saja yang diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta terhadap pegawai

“ untuk penilaian ketepatan sendiri mas, jelas menjadi faktor pertimbangan selanjutnya yang kami lakukan dalam memberikan penilaian *reward*, pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus bias tepat waktu, dalam melakukan pekerjaan harus tepat pada jalurnya, tepat dan sesuai dengan anggaran, tidak melaakukan manifulasi data. Ya itu mas kalok dari segi ketepatan”

(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh bapak Silva Dahono mengatakan bahwa dalam memberikan *reward* terdapat penilaian yang lain seperti ketepatan. Ketepatan menjadi faktor pertimbangan selanjutnya dalam memberikan penilaian *reward*, seperti bekerja sesuai tepat waktu, bekerja sesuai dengan anggaran, penilaian ketepatan ini yang digunakan oleh badan kepegawaian daerah kota Yogyakarta.

## 5. Kreativitas

- a. Mampu menciptakan cara baru dalam bekerja
- b. Bekerja sendiri

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai dalam memberikan *reward* penilaian apa saja yang diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“ untuk kreatifitas, para pegawai memiliki pengembangan sendiri-sendiri, ada pegawai yang kreatif ada juga yang kurang, jadi untuk kreatif ini mas, menjadi penilaian tambahan tersendiri,

maksudnya point plus buat pegawai, karna biasanya pegawai yang kreatif ini bias mengerjakan tugasnya dengan cepat melalui cara-cara tersendiri yang mereka miliki, dan biasanya mereka bekerja bias mandiri, tidak terlalu bnayak bertanya kepada teman lainnya, tidak mengandalkan teman kerjanya lah bahasanya mas”  
(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh bapak Silva Dahono mengatakan bahwa dalam memberikan *reward* terdapat penilaian yang lain seperti kreativitas. Kreatifitas menjadi penilaian tersendiri memiliki poin plus bagi pegawai yang kreatif.

### **3. MOTIVASI**

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kacuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu

yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. (Robbins, 2008).

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Adapun penelitian yang telah dilakukan menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi. Mc Gregor dalam Robbins dan Judge (2008:225) menjelaskan teori motivasi dengan teori X dan teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah:

- a. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya
  - b. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
  - c. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
  - d. Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi. (Robbins dan Judge, 2008:226)
- motivasi apa yang di berikan oleh pegawai BKD terhadap pegawai yang sudah atau pun yang belum mendapatkan *reward*
- a. Kesempatan membangun kerja sama antar pegawai
  - b. Kesempatan mendapatkan wewenang
  - c. Kesempatan memperoleh prestasi dalam kantor



- d. Kesempatan memperoleh prestasi di luar kantor
- e. Kesempatan bertindak sendiri
- f. Kesempatan berpartisipasi
- g. Kesempatan dalam pengembangan diri
- h. Perasaan mencapai keberhasilan dalam pekerjaan

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Prilaku seseorang di pengaruhi dan di rangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasanya. Rangsangan timbul dari luar dan dalam. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Seperti yang telah di kutip bahwa pengertian motivasi, menurut Berelson dan Steiner, adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi prilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi Wahjosumidjo (1994 :178).

Berikut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Silva Dahono mengenai dalam memberikan motivasi kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

“Motivasi selalu diberikan kepada seluruh pegawai BKD daerah kota Yogyakarta, karena seua pegawai mendapatkan *reward*, yang membedakan hanya besarnya *reward* yang di terima pegawai berbeda-beda. namun motivasi yang di proritaskan kepada pegawai yang kinerjanya dinilai kurang baik, yang kerjanya msih malas-malasan, pegawai yang kurang disiplin, ya hanya itu sih mas kalok untuk motivasinya. Tapi yang jelas mas dengan

diberikannya motivasi kepada setiap pegawai memiliki pengaruh baik di dalam kinerjanya mas”  
(Wawancara dengan Bapak Silva Dahono, pada 4 November 2016)

Dari penjelasan yang telah disampaikan pihak BKD kepada peneliti menjelaskan tentang memotivasi pegawai agar kinerja pegawai yang dirasa kurang baik dapat meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi, dan motivasi yang dilakukan oleh pihak BKD yaitu kepada seluruh pegawai BKD, karna keseluruhan pegawai mendapatkan *reward*, namun hanya besaran *reward* saja yang membedakannya.

Hasil temuan wawancara yang didapatkan oleh peneliti bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal sangat diperlukan untuk memicu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntuan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu tentang yang harus dihadapi. Pegawai dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawab, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

