

Analysis of Intrinsic Motivation and Organizational Culture on the Performance of Military Court Employees I-02 Medan

Analisis Motivasi Intrinsik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Militer I-02 Medan

Sarifah Aini Kembaren ¹⁾; Rahmat Daim Harahap ²⁾

^{1,2)} Program Studi Akuntansi Syariah S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: ¹⁾ sarifahainikembaren@gmail.com; ²⁾ rahmaddaimharahap@uinsu.com

How to Cite :

Kembaren, S. A., Harahap, R. D. (2022). Analysis of Intrinsic Motivation and Organizational Culture on the Performance of Military Court Employees I-02 Medan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(4). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i4>

ARTICLE HISTORY

Received [5 Juli 2022]
Revised [25 September 2022]
Accepted [29 September 2022]

KEYWORDS

Analysis of Intrinsic Motivation,
Organizational Culture,
Performance

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](#) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku kinerja pegawai Pengadilan Militer I-02 Medan serta menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Militer I-02 Medan. Adapun metode yang saya gunakan yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif. Subyek penelitian ini dengan cara wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Militer I-02 Medan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation on the performance behavior of the employees of the Military Court I-02 Medan and analyze organizational culture on the performance of the employees of the Military Court I-02 Medan. The method I use is descriptive qualitative method. The subject of this research by way of interviews. The results showed that intrinsic motivation and organizational culture partially had a positive and significant effect on employee performance at the Military Court I-02 Medan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh setia organisasi terutama pada Pengadilan militer I-02 Medan karena sumber daya manusia adalah satu-satunya aset organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lain. Untuk menggerakkan sumber daya dalam perusahaan yang ada secara efektif dan efisien memerlukan pegawai yang berkualitas. manajemen SDM sebagai unit bagian dari fungsi manajemen perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam sistem pengelolaan pegawai seperti meningkatkan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai meningkat maka kinerja perusahaan juga akan meningkat sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sehingga organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan pegawai dengan motivasi guna mencapai kinerja yang tinggi. Setiap manajer harus memprediksi upaya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memotivasi bawahan mereka. Manajer memiliki tanggung jawab untuk membantu dan mempengaruhi tindakan bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Jadi keberhasilan seorang manajer dalam memotivasi bawahannya bergantung pada bagaimana manajer tersebut memahami motif para pegawainya. Dalam hal ini perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, dan trampil, tetapi yang terpenting ingin bekerja keras dan ingin mencapai hasil kinerja yang maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk menempati posisi yang lebih tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya. Dengan memahami peran yang dimainkan oleh motivasi, manajer akan mampu meningkatkan produktivitas kerja bawahannya dan meningkatkan kinerja. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya karena percaya bahwa dengan keberhasilan organisasi dapat mencapai tujuan dan tujuannya, maka kepentingan pribadi anggota organisasi juga akan dilindungi. Keduanya diutamakan dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan kepada setiap pegawai dalam bentuk apapun.

. Dengan memotivasi pegawai, pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan berkontribusi pada Pengadilan Militer I-02 Medan yang mereka jalankan, yaitu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi internal adalah bagian dalam memilih pegawai untuk bekerja berdasarkan kemauannya untuk bekerja, bekerja karena tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga, pengakuan dan penghargaan dari orang lain atas pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan motivasi eksternal berkaitan dengan apa yang diberikan Pengadilan militer kepada pegawai setelah pegawai melaksanakan tugasnya agar pegawai mendapatkan hak. Motivasi eksternal termasuk gaji, tunjangan, hadiah dan bonus, dan penghargaan lainnya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Menurut Samsudin (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kondisi yang mendorong orang untuk menjalankan tugas sesuai fungsinya di organisasi. Motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motif-motif yang aktivasinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah ada dorongannya di dalam diri individu. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu. Motivasi ini mempengaruhi integritas target, tujuan organisasi maupun target individu, yang keduanya dapat memuaskan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu ;

1. Kebutuhan (need).
2. Harapan (Expectancy)

3. Minat
4. Tanggung jawab

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (2008 : 8) budaya organisasi adalah pola dasar asumsi yang ditentukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan masalah-masalah, menyesuaikan diri dengan eksternal, dan berinteraksi dengan lingkungan internal

. Berdasarkan pengertian diatas, budaya organisasi dapat dikatakan aturan main yang ada didalam perusahaan atau lembaga yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam berperilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada didalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar.

Elemen Organisasi

Menurut McKenna dan Beech (2000 : 15) terdapat tiga elemen budaya organisasi.

1. Artifak adalah budaya organisasi tingkat pertama, yaitu hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasa ketika seseorang berhubungan dengan suatu kelompok baru. Artifak bersifat kasat mata (visible), misalnya lingkungan fisik organisasi, cara berperilaku, cara berpakaian dan lain-lain. Karena antara organisasi yang satu dengan yang lainnya artifaknya berbeda-beda, maka anggota baru dalam suatu organisasi perlu belajar dan memberikan perhatian terhadap budaya organisasi tersebut.
2. Nilai (espoused value) merupakan alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung cara melakukan sesuatu. Ini adalah budaya organisasi tingkat kedua yang mempunyai tingkat kesadaran yang lebih tinggi dari pada artifak. Pada tingkat ini, baik organisasi maupun anggota organisasi memerlukan tuntutan strategi, tujuan dan filosofil dari pemimpin organisasi untuk bersikap baik dan bertindak.
3. Asumsi dasar (basic assumption) merupakan dari budaya organisasi, asumsi ini merupakan reaksi yang dipelajari yang bermula dari nilai-nilai yang didukung karena merupakan keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi seperti kepercayaan, persepsi ataupun yang menjadi sumber nilai dan tindakan. Budaya organisasi tingkati ketiga ini menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi yang seringkali dilakukan lewat asumsi yang tidak diucapkan.

Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak defenisi yang berbeda-beda yang dapat dikemukakan dalam keputusan.hal ini disebabkan oleh beberapa pandangan, pendekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan akademik maupun praktisi.Disamping itu, juga karena sumbernya, yaitu disiplin antropogi, hingga sekarang belum dapat menghasilkan suatu defenisi yang dapat diterima oleh para pakar dalam bidang ini.

Terdapat lima kelompok pendekatan,pandangan atau mazhab dalam mempelajari budaya, antara lain :

1. Pendekatan evolusi
2. Pendekatan partikularisme
3. Pendekatan fungsionalisme
4. Pendekatan materialisme dan kultur
5. Pendekatan idealism kultur

Yang terakhir, yaitu pendekatan, pandangan atau mazhab dalam mempelajari budaya, antara lain :

1. Antropologi psikologikal
2. Etnografi

3. Struktualisme
4. Antropologi simbolik

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dua faktor yang dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2002) menyatakan bahwa. "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode wawancara, observasi langsung dengan bagian organisasi dan tatalaksana pada Pengadilan Militer I-02 Medan dan metode dokumentasi dengan pengumpulan data yang diperoleh dengan mencari bahan bacaan, dokumen-dokumen dan buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Penelitian ini memberikan penjelasan dan informasi yang lebih mendalam tentang Analisis intrinsik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pengadilan militer I-02 Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerapkan di hati dan jiwanya.

Dari definisi yang telah diuraikan, disimpulkan bahwa Kinerja dan Disiplin kerja merupakan pondasi yang sangat penting dan dibutuhkan sebagai indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi dengan baik.

Hasil observasi yang dilakukan di Pengadilan Militer I-02 Medan bahwasannya Para Pegawai di Pengadilan Militer I-02 Medan sudah optimalnya dalam pencapaian kinerja dan disiplin kerja. Staff dan pegawai yang datang tepat waktu, waktu istirahat dan jadwal pulang yang selalu sesuai dengan jadwal. Sistem daftar hadir dan daftar pulang pada pengadilan Militer I-02 Medan dilakukan secara manual, Absen tersebut terpisah antara Hakim, pegawai dan keamanan. Sehingga setiap bulannya berkas absen tersebut akan diserahkan kepada sekretaris untuk ditandatangani.

Penulis juga dapat melihat langsung bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi, beban kerja yang diberikan sangat banyak tetapi pekerjaan itu diselesaikan berdasarkan pekerjaan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu, maka pekerjaan itu harus cepat terselesaikan karena pegawai sangat berpengalaman dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan, semua itu disebabkan karena para pegawai sudah terlatih dan memiliki keahlian dalam bekerja. Disamping itu alat alat pekerjaan yang mendukung para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa tanggapan dari responden pada indikator sudah baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semua tugas yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan. Secara Pelayanan, Pada pengadilan Militer I-02 Medan.

Dari segi budaya organisasi terdapat 1 dari 10 pegawai yang kurang menerapkan budaya yang biasa dilakukan oleh para staff dan pegawai Pengadilan Militer I-02 Medan yaitu 3S (Senyum, Sapa, Salam). Terlepas pada 1 dari 10 pegawai yang kurang membiasakan budaya 3S, para pegawai dan staff lain sudah cukup menutupi kekurangan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa dalam segi Kineja pegawai dan budaya organisasi pada Pengadilan Militer I-02 Medan sudah memuaskan dan sangat baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Pengadilan Militer I-02 Medan merupakan sebuah lembaga yang menganut budaya organisasi clan (kekeluargaan), yang mana budaya lembaga ini sangat menjunjung tinggi kebersamaan, kenyamanan, dukungan, dan komunikasi timbal balik yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Dan ini sangat terlihat saat penulis melakukan penelitian di Pengadilan Militer I-02 Medan dan para staff dan pegawai memiliki pendekatan yang sangat terlihat dan tidak ada keseganan antara satu sama lain, namun tetap pada aturan, etika, dan moral didalamnya.

Pengadilan Militer I-02 Medan telah menerapkan dan mewariskan budaya organisasi dengan sangat baik. Dampak dari terlaksananya budaya organisasi yang ada dengan sangat baik maka kinerja dan sangat semangat para staff dan pegawai juga juga menjadi meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa saran sebagai berikut :

1. Setiap lembaga harus memiliki budaya lembaga masing-masing untuk dapat diterapkan dan di sah kan agar menjadi dasar pemikiran setiap kali mengambil keputusan dan sebagai citra bagi lembaga/organisasi kepada khalayak.
2. Anggota organisasi lembaga harus menjalankan dan mewariskan budaya organisasi yang telah dibentuk oleh pendiri lembaga oleh seluruh anggota organisasi lembaga.
3. Para staff dan pegawai harus menaati, memahami dan menjalankan budaya telah tertanam pada lembaga itu sendiri sehingga itu akan tertanam pada dirinya dan akan memperbaiki citra dirinya dan organisasinya dihadapan orang-orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Latif, I. A., Abubakar, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ayana Komodo Resort, Waecicu Beach Labuan Bajo Nusa Tenggara Timur. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 134-138. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.594>
- Pasaribu, S. E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi*, 3(15010016).
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>

- Sukmarwati, A. (2019). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, ANALISIS, 1–8.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>