

ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Nurhayati Pratiwi¹, Zulkifli², Derriawan³, Agustinus⁴

Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila¹²³⁴
nurhayati@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the placement system and workload on work motivation and analyze the effect of the placement and workload system on performance in the National of Drug and Food Control. The number of respondents used amounted to 310 people. Collecting data using the method of observation, questionnaires and interviews. In this study, the method used in this study is a positivistic quantitative method. While the data used in quantitative methods and to test hypotheses using SEM (Structural Equation Modeling) statistical methods using Lisrel software and qualitative hypothesis testing will be analyzed using EFE, IFE, TOWS matrix and QSPM. The results of the study analyze that employee placement affects work motivation, workload affects work motivation, work environment affects work motivation, employee placement affects employee performance, workload affects employee performance, work environment affects employee performance, work motivation affects performance employee

Keywords: Placement, Workload, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan menganalisis pengaruh sistem penempatan dan beban kerja terhadap kinerja di lingkungan kantor pusat Badan POM. Jumlah responden yang digunakan berjumlah 310 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif positivistic. Sedangkan data yang digunakan pada metode kuantitatif dan untuk menguji hipotesis menggunakan metode statistik SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan software Lisrel dan pengujian hipotesis kualitatif akan dianalisis menggunakan EFE, IFE, matriks TOWS dan QSPM. Hasil penelitian menganalisis Penempatan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja, Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata kunci : Penempatan, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja

Latar Belakang Masalah

Salah satu hal yang perlu dikembangkan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah Sumber Daya Manusia. Menurut pendapat (Hariandja, 2002:2) “Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik sehingga sumber daya manusia yang handal akan meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Dalam suatu organisasi pemerintahan, sumber daya manusia atau yang disebut dengan pegawai, adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus diperhatikan. Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi, hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Maka dari itu, instansi benar-benar dituntut untuk mampu memberikan arahan yang positif kepada seluruh pegawai dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Efektifnya penempatan pegawai dalam suatu instansi pemerintahan diharapkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu. Karena tanpa adanya penempatan yang sesuai dengan bidangnya, maka dapat menimbulkan permasalahan baru dalam organisasi tersebut. Kita juga sering mendengar bahwa terdapat banyak kasus Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dan ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya dengan penuh tanggungjawab. Padahal, posisi yang dimaksud harus ditempati oleh seorang pegawai yang sudah memiliki kemampuan khusus dan sudah mengikuti pelatihan sebelumnya.

Penempatan pegawai yang efektif dalam suatu organisasi dalam organisasi secara tidak langsung berdampak pada peningkatan motivasi. Menurut Soares (2010) menyatakan bahwa secara tidak langsung efektivitas penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Faktor selanjutnya adalah terkait dengan beban kerja, Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau pemegang jabatan untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu tertentu. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan tersebut. Berdasarkan teori, beban kerja mempengaruhi bukan hanya kondisi fisik karyawan tetapi juga kondisi psikis. Dalam hal ini kondisi psikis yang dimaksud adalah faktor motivasi kerja.

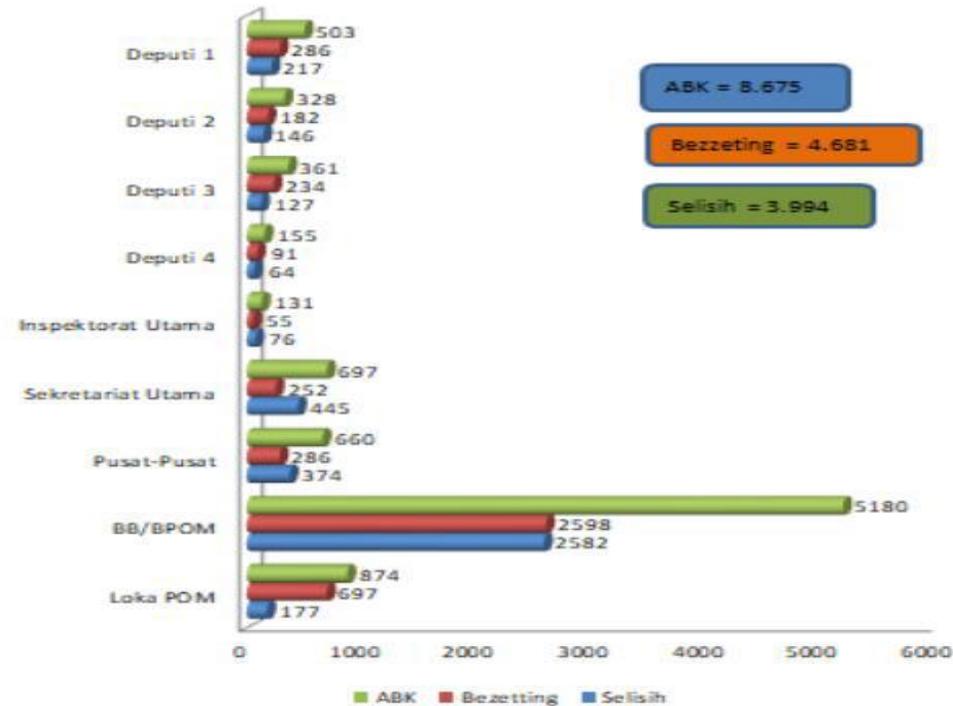
Motivasi merupakan awal terciptanya kemauan karyawan untuk dapat bekerja maksimal untuk mencapai sasaran yang ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari aktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan kinerja dipengaruhi oleh kemauan (*motivation*) dan kemampuan (*ability*) dari setiap individu di dalam perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Sebagai Instansi Pemerintah Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) yang bergerak dalam pengawasan obat dan makanan di Indonesia merupakan bagian integral dari pembangunan kesehatan masyarakat Indonesia.

Untuk melakukan pengawasan Obat dan Makanan yang menjadi tugas pokok dan fungsi BPOM, diperlukan SDM yang mencukupi dari segi kuantitas dan kualitas / kompetensi sesuai kebutuhan BPOM. SDM yang dimiliki BPOM per Desember 2018 sebanyak 3.716 pegawai dan mengalami perubahan Struktur Organisasi dengan penambahan unit kerja baru. Sehingga jumlah

SDM BPOM masih belum memadai, kekurangan pegawai yang signifikan tersebut menyebabkan beberapa tugas dan fungsi pengawasan belum dapat dilakukan secara optimal, maka beban kerja menjadi semakin meningkat.

Gambar 1. Analisa Beban Kerja Terhadap Jumlah Pegawai



Sumber : Laporan Tahun 2019 Badan POM

Selain beban kerja, kelemahan berdasarkan analisa sistem SWOT di BPOM adalah Penempatan SDM dalam Jabatan belum sepenuhnya sesuai kompetensi. Ketidaksesuaian tersebut membuat pekerjaan terhambat apabila pegawai yang memberikan pelayanan tidak memiliki kompetensi teknis ataupun minim pengetahuan dan pengalaman akan bidang penugasannya.

Identifikasi Masalah

1. Ketidaksesuaian sistem penempatan pegawai
2. Beban Pekerjaan yang meningkat
3. Motivasi menurun yang mengakibatkan beberapa target kerja tidak tercapai.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja pegawai terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai dan beban kerja pegawai terhadap motivasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja?

5. Apakah terdapat pengaruh beban kerja pegawai terhadap kinerja?
6. Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis sistem penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja.
2. Menganalisis pengaruh sistem penempatan dan beban kerja, terhadap kinerja.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Penempatan Pegawai

Penempatan Kerja menurut Suwatno (2003) dalam Patricia Runtuwene, et all (2016:4) menyatakan Penempatan Kerja adalah pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan dan pengalaman kerja. Sedangkan menurut Yulizar (2014) dalam Ni Made Muliani, (2016:4) adalah sebagai berikut : “Menyatakan bahwa jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun. penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang”.

Pengertian Beban Kerja

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknis analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2008:87)”. Sedangkan menurut Siagian (2014:56), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sedangkan Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut M shobirin F. Hamid (2015:9) kinerja pegawai adalah Hasil yang ditampung dari keberhasilan-keberhasilan yang telah diraih dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang diberikan lalu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam organisasi. Menurut Bernardin dan Russel dalam Wattimury, et al., (2017) menjelaskan bahwa ada beberapa kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Metodelogi Penelitian

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif positivistic. Sedangkan data yang digunakan pada metode kuantitatif dan untuk menguji hipotesis menggunakan metode statistik SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan software Lisrel dan pengujian hipotesis kualitatif akan dianalisis menggunakan EFE, IFE, matriks TOWS dan QSPM

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk pegawai yang mewakili setiap unit kerja di Kantor Pusat Badan POM untuk memperoleh tanggapan responden.

Populasi

Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah 1386 Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan POM.

Sampel

Untuk menentukan ukuran besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus dari Slovin Dalam penelitian ini ditentukan jumlah sampel menggunakan *error tolerance* sebesar 5%, dengan menggunakan rumus slovin diatas maka di dapatlah jumlah sampel dengan perhitungan sebagai berikut : $1386/1 + (1386 \times 0,05^2) = 310,41$. Dari perhitungan tersebut maka di dapat jumlah sampel yang dapat mewakili populasi yang dibutuhkan adalah 310 responden.

Teknik Pengumpulan Sampel

Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *probability*. Teknik penarikan sampel yang dipakai adalah *stratified random sampling* dengan mengambil sampel dari masing-masing unit berdasarkan jenis kelamin (jumlah laki-laki = 49 dan perempuan 261), usia rata-rata responden 25-29 sebanyak 83 dan 30-34 sebanyak 76) dan latar belakang pendidikan. (SMA = 4 orang, diplom = 15 orang, S1 = 149 orang, profesi = 138 orang dan S2 = 4 orang) total responden sebanyak 310 pegawai yang telah mengisi kuesioner.

Instrumen Penelitian menggunakan kuesioner (google form) yang dapat disampaikan secara pribadi, didistribusikan secara elektronik. Dalam penelitian ini, alat analisa yang digunakan yaitu SEM Structural Equatuion Modelling) dengan menggunakan software LISREL.

Dalam penelitian ini jenis angket tertutup, skala yang digunakan adalah skala Likert

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Data Penelitian

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas Peason Product Moment dengan bantuan program SPSS, sedangkan uji reliabilitas yang digunakan dalam

penelitian ini adalah uji reliabilitas Cronbach's Alpha yang digunakan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha yang dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha masing-masing instrument.

Uji Validitas

maka nilai R tabel yang akan diperbandingkan dengan nilai R hitung masing-masing item pertanyaan adalah sebesar 0,113 (R tabel pada $n = 310$ dan taraf signifikan 0,05), dengan demikian item pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung ($n=310$) $> 0,113$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan item pertanyaan dinyatakan tidak valid jika R hitung ($n=310$) $< 0,113$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Penempatan Pegawai	0,788	Sangat reliabel
Beban Kerja	0,798	Sangat reliabel
Lingkungan Kerja	0,808	Sangat reliabel
Motivasi Kerja	0,812	Sangat reliabel
Kinerja Pegawai	0,793	Sangat reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang berarti seluruh variabel sangat reliabel dan dapat digunakan.

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Tabel 2. Faktor Outer Loading Indikator Penempatan Pegawai

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
PP 1	0.83	0,675	Valid
PP 2	0.85		Valid
PP 3	0.88		Valid
PP 4	0.83		Valid
PP 5	0.87		Valid
PP 6	0.83		Valid
PP 7	0.77		Valid
PP 8	0.83		Valid
PP 9	0.78		Valid
PP 10	0.74		Valid

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2021

Hasil Uji Outer Loadings pada variabel penempatan pegawai yang memiliki sepuluh indikator penempatan pegawai yang dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factors diatas $> 0,70$, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari $0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel penempatan pegawai.

Tabel 3. Faktor Outer Loading Indikator Beban Kerja

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
BK 1	0.81	0,647	Valid
BK 2	0.84		Valid
BK 3	0.81		Valid
BK 4	0.86		Valid
BK 5	0.85		Valid
BK 6	0.67		Valid
BK 7	0.78		Valid

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2021

Hasil Uji Outer Loadings pada variabel beban kerja dengan indikator sebanyak 7 item yang dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factors diatas $> 0,70$, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari $0,5$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketujuh indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel beban kerja.

Tabel 4. Faktor Outer Loading Indikator Lingkungan Kerja

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
LK 1	0.74	0,663	Valid
LK 2	0.89		Valid
LK 3	0.89		Valid
LK 4	0.80		Valid
LK 5	0.81		Valid
LK 6	0.74		Valid

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2021

Hasil Uji Outer Loadings pada variabel kapabilitas indikator yang memiliki enam indikator, yang dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factors diatas $> 0,70$, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari $0,5$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa enam indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel lingkungan kerja.

Tabel 5. Faktor Outer Loading Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
MK 1	0.78	0,732	Valid
MK 2	0.85		Valid
MK 3	0.78		Valid
MK 4	0.86		Valid
MK 5	0.88		Valid

MK 6	0.89		Valid
------	------	--	-------

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2021

Hasil Uji Outer Loadings pada variabel kapabilitas indikator yang memiliki enam indikator, yang dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factors diatas $> 0,70$, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa enam indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel motivasi kerja.

Tabel 6. Faktor Outer Loading Indikator Kinerja Pegawai

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
KP 1	0.88	0,741	Valid
KP 2	0.90		Valid
KP 3	0.91		Valid
KP 4	0.86		Valid
KP 5	0.89		Valid
KP 6	0.74		Valid
KP 7	0.81		Valid
KP 8	0.85		Valid
KP 9	0.89		Valid

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2021

Hasil Uji Outer Loadings pada variabel kapabilitas indikator yang memiliki sembilan indikator, yang dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factors diatas $> 0,70$, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa enam indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel kinerja pegawai.

Composite Reliability

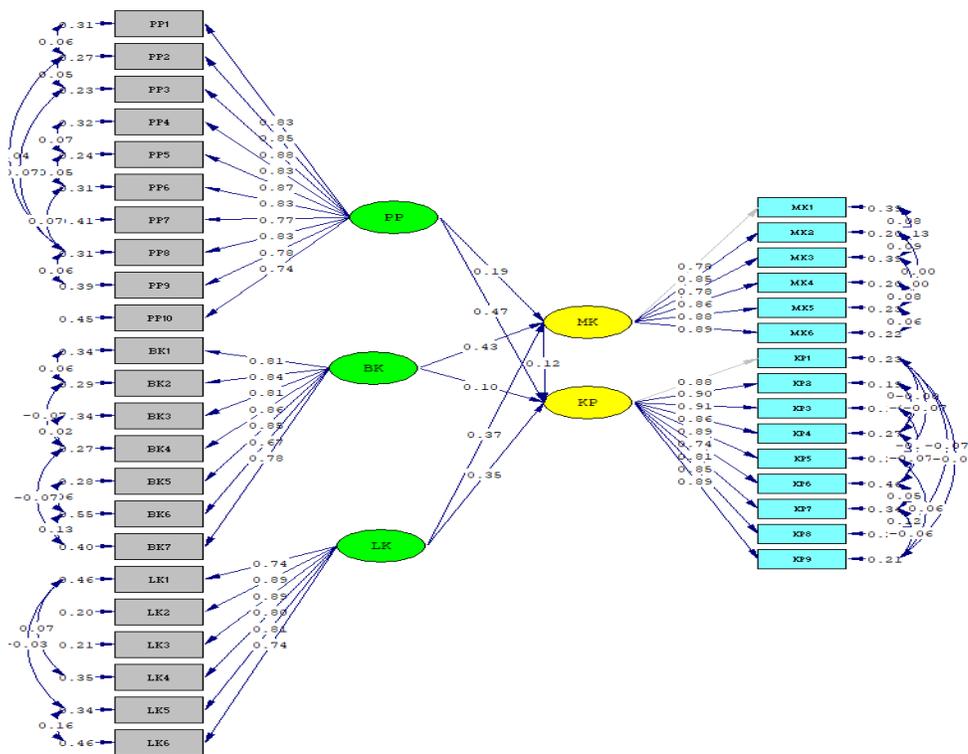
Tabel 7. Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Reliability	Keterangan
Penempatan Pegawai	0,925	0.954	Reliable
Beban Kerja	0,899	0.927	Reliable
Lingkungan Kerja	0,742	0.921	Reliable
Motivasi Kerja	0,908	0.942	Reliable
Kinerja Pegawai	0,933	0.962	Reliable

(Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2021)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat nilai composite reliability yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau dengan kata lain seluruh variabel manifes dari keempat variabel laten terbukti memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dengan baik.

Pengukuran Model Struktural (Inner Model)



Gambar 2. Model Lengkap SEM

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka persamaan sebagai berikut :

(1) Persamaan Struktural 1: $Y = PP + BK + LK + MK$

Kinerja Pegawai = 0,47 Penempatan Pegawai + 0,10 Beban Kerja + 0,35 Lingkungan Kerja + 0,12 Motivasi Kerja, $R^2 = 0,82$

(2) Persamaan Struktural 2: $Z = PP + BK + LK$

Motivasi Kerja = 0,19 Penempatan Pegawai + 0,43 Beban Kerja + 0,37 Lingkungan Kerja, $R^2 = 0,65$

Koefisien Determinasi (R^2)

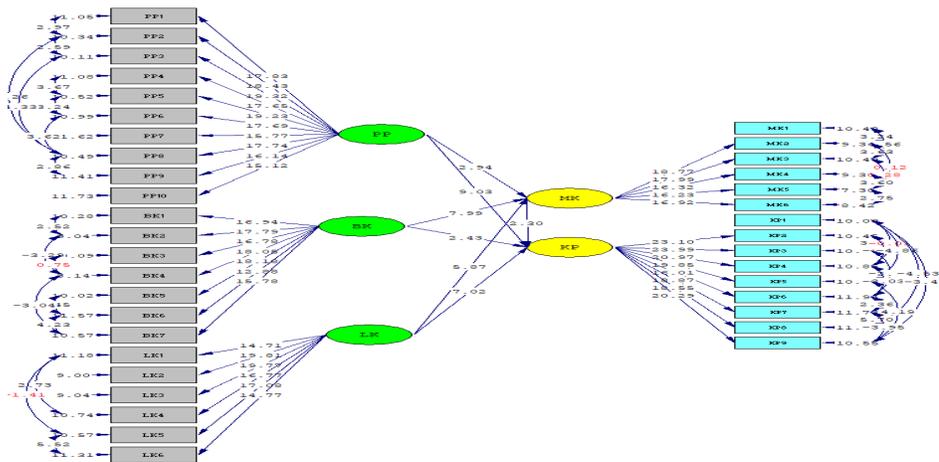
Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel	R-Square	Pembahasan
Motivasi Kerja	0,65	kebaikan pembentukan model dari penelitian Motivasi Kerja dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel Penempatan Pegawai, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan nilai sebesar 65% menunjukkan model moderat karena R square berada pada rentang 0.50 - 0.75 (Hair et al, 2011) sedangkan 35 % dijelaskan oleh

		variabel lain diluar yang diteliti.
Kinerja Pegawai	0,82	kebaikan pembentukan model dari penelitian Kinerja Pegawai dijelaskan dengan baik oleh variabel Penempatan Pegawai, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan nilai sebesar 82% menunjukkan model moderat karena R square berada pada rentang 0.50 - 0.75 (Hair et al, 2011) sedangkan 18% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS, 2021.

Pengujian Hipotesis Statistik



Gambar 4. Hasil Full Model Struktural (Standardied Output) –Bootstraping
(Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2021)

Tabel 8. Nilai Hasil Pengujian Hipotesis Statistik

Hipotesis	Variabel	Korelasi	T-Value	T-Tabel	Keterangan
H1	Penempatan Pegawai terhadap Motivasi Kerja	0,07	2,94	1,96	Berpengaruh
H2	Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja	0,05	7,99	1,96	Berpengaruh
H3	Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	0,06	5,87	1,96	Berpengaruh
H4	Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	0,05	9,03	1,96	Berpengaruh
H5	Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,03	2,43	1,96	Berpengaruh
H6	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,05	7,02	1,96	Berpengaruh
H7	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,05	2,30	1,96	Berpengaruh

(Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2021)

Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti apabila penempatan pegawai yang diterapkan di Kantor Pusat Badan POM semakin baik, maka akan berdampak terhadap meningkatnya motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Julia Anita, dkk (2013) menunjukkan bahwa penempatan pegawai mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja di Survei pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Helena Lence Dacosta, dkk (2014) Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara penempatan pegawai terhadap motivasi kerja.

Berpengaruhnya penempatan pegawai terhadap motivasi kerja karena dengan pengaturan penempatan pegawai yang sesuai, maka dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan kata lain, keberhasilan maupun kegagalan dari suatu penempatan pegawai akan berdampak terhadap motivasi kerja itu sendiri dan keuntungan perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan POM. Hal ini berarti dengan meningkatnya beban kerja maka hal tersebut berdampak terhadap motivasi kerja.

Hal penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, MM, dkk (2018) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Berpengaruhnya beban kerja terhadap motivasi kerja tersebut dikarenakan beban kerja merupakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dengan pembagian tugas kerja yang sesuai dengan jabatan, maka beban kerja yang ditanggung sesuai dengan keahlian dan kesediaan jumlah pegawai, dengan demikian beban kerja harus diatur dalam suatu organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka hal tersebut berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rizky Aujada, dkk (2014) menyatakan bahwa menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan pengawasan terhadap motivasi kerja.

Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dikarenakan lingkungan kerja akan mengarah pada kemampuan perusahaan untuk melakukan peningkatan Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan termotivasi di tempat kerjanya.

Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya sistem penempatan pegawai, maka hal tersebut berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Willy Gunawan, dkk (2017) menemukan bahwa variabel penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jon Presly E P Tobing, dkk (2018) juga memberikan suatu bukti bahwa penempatan kerja yang sesuai terhadap keahlian dan kemampuan disetiap karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam.

Berpengaruhnya penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai dikarenakan menempatkan posisi pegawai pada posisi pekerjaan di Badan POM, seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya beban kerja pegawai maka akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Bunasor Sanim, dkk (2015) menyatakan variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variable kinerja. Irma Puji Cahyani, dkk (2018), Ramon Zamora, dkk (2018) menyatakan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya beban kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan kapasitas seseorang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia. Perbedaan tersebut menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Saryadi (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Helena Lence Dacosta (2014), yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan dan parsial antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai.

Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja saat ini sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk menumbuhkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin meningkat motivasi kerja, maka akan berdampak terhadap kemampuannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya oleh Musadieg Hamidah, dkk (2017) yang membuktikan bahwa Motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Safrizal, ST., SE.,MMT, dkk (2018) yang membuktikan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu semakin baik motivasi kerja pegawai untuk bekerja, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif atau produktivitas kerjanya semakin meningkat. Dengan demikian hal tersebut berkontribusi pencapaian visi dan strategi bisnis perusahaan.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan POM, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Penempatan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja di Badan POM, hal ini dikarenakan dengan penerapan penempatan pegawai yang tepat kepada pegawai, maka keahlian dan keterampilan pegawai dapat diterapkan dalam menjalankan pekerjaan sehingga ada dorongan pegawai akan bekerja dengan lebih baik secara kuantitas dan kualitasnya.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Badan POM, hal ini dikarenakan beban kerja merupakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dengan pembagian tugas kerja yang sesuai dengan jabatan dan jumlah pegawai maka meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Badan POM, hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarah pada kemampuan perusahaan untuk melakukan peningkatan Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan termotivasi di tempat kerjanya.
4. Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan POM, hal ini dikarenakan menempatkan posisi pegawai pada posisi pekerjaannya, seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
5. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan POM, hal ini dikarenakan dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan kapasitas pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan POM, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman memberikan rasa tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan POM, hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu semakin baik motivasi kerja pegawai untuk bekerja, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif atau produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Implikasi Manajerial

Kinerja pegawai dan motivasi kerja akan tercapai jika pegawai memiliki penempatan pegawai yang sesuai dalam menjalankan tugas, fungsi pokok dan tanggung jawab yang dibebankan pada pegawai tersebut. Beban pekerjaan juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai serta menumbuhkan motivasi kerja.

Dengan memperhatikan hubungan antar variabel di atas, dapat dikatakan bahwa apabila motivasi kerja terpenuhi maka kinerja pegawai Badan POM akan menguat dan tentunya akan berdampak pada tercapainya tujuan, visi dan misi organisasi.

Saran

Saran yang mungkin berguna dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Badan POM
 - a. Meningkatkan kinerja pegawai guna mendukung tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi.
 - b. Jeli dalam melihat potensi yang dimiliki pegawainya sehingga penempatan pegawai tepat sasaran sesuai dengan kompetensi dan potensi yang dimiliki oleh pegawai.
 - c. Menghitung secara tepat pembagian beban kerja dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.
 - d. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan pekerjaan dalam pencapaian visi dan misi organisasi.
2. Penelitian Selanjutnya.
 - a. Responden yang disertakan tidak hanya pegawai fungsional, namun juga pegawai struktural dan PPNPN yang bekerja di Badan POM
 - b. Penambahan variabel yang belum dipakai pada penelitian ini, seperti karakteristik pekerjaan dan konflik kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Parlaungan Nasution, Efektifitas Penempatan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Berprestasi serta Dampaknya Pada Kinerja Survei pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu, Labuhan Batu: Jurnal Ecobisma Vol 2 No 2 Jun., 2015
- Agustiani Sambo Layuk, Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Survei pada pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas Ii A Sungguminasa, Makasar: Journal of Management Volume 2 No. 1., 2019
- Anugrahini Irawati, Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, Survei pada karyawan outsourcing pt cahaya bintang plastindo gresik, Gresik: Jurnal Eco-Entrepreneurship, Vol 3 No 2., 2018
- Fathoni, A. Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Rineka Cipta.*, 2006
- Hasibuan, Melayu S.P. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara., 2009

- Helena Lence Dacosta dkk, Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Survei pada Pegawai Negeri Sipil di BAPPEDA Kabupaten Flores Timur, Flores: e-Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No 2 Vol 8., 2014
- Julia Anita , dkk 2013 Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Survei pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh, Aceh: eJournal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 2, No. 1, November., 2013
- Jon Presly E P Tobing, Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan survei karyawan PT. Racer Technology, Batam: Dimensi, Vol. 7, No. 3:549-562., 2018
- Kusuma dan Soesatyo. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2)., 2014
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat., 2012
- Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press., 2011
- Winarno. *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: UM Press., 2013
- Rizky Aujada, dkk, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Stres Kerja Karyawan survei pada karyawan PT. Daya Manunggal. Salatiga: Departemen Weaving Ajl, Diponegoro Journal Of Social And Politic., 2015
- Sunyoto, D. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps., 2012
- Sedarmayanti, Deden Hadi K, 2018, Analisis Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai survei pada pegawai jabatan fungsional di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat, Bandung: Jurnal JIABI – Vol. 2 No. 2., 2018
- Sugiat. Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota, Samarinda: eJournal Ilmu Pemerintahan. Vol. 1, No. 1. Halaman 57-68., 2013
- Willy Gunawan, dkk, Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Survei Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 52 No. 1., 2017
- Yudha Adityawarman, dkk, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Survei pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, Krekot: e-Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1., 2015