

Pengaruh Sistem Merit dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis

Teti Susilawati¹, Nana Darna^{2*}, Ading Rahman Sukmara³

^{1,2}Universitas Galuh, Indonesia

Email : nana_darna22@unigal.ac.id, ading_rahman34@unigal.ac.id

Korespondensi penulis : nana_darna22@unigal.ac.id*

Abstract: *Employee performance at the P2KBP3A Service is not optimal, which can be seen from the delays in completing work and the work results achieved are not in accordance with the established standards. Then the performance of these employees is also influenced by the merit system which is not optimal, which is caused by the fact that ASN are still found not showing their professionalism in serving the community and an attitude of underestimating work arises because they realize that they have the abilities and expertise that are highly expected and are the mainstay of the leadership. Employee performance is also influenced by motivation which is not optimal, this is caused by the lack of dedication and loyalty of employees in working even though they have received a decent salary and the level of promotion for employees who excel is not optimal. This study aims to study, find out, and analyze (1) The effect of the merit system on the performance of employees at the P2KBP3A Service of Ciamis Regency. (2) The effect of motivation on the performance of employees at the P2KBP3A Service of Ciamis Regency. (3) The effect of the merit system and motivation on the performance of employees at the P2KBP3A Service of Ciamis Regency. This type of research is an explanatory survey, while the technical data analysis is validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) The merit system has a positive effect on employee performance at the P2KBP3A Office of Ciamis Regency. This means that if the merit system is improved, then employee performance at the P2KBP3A Office of Ciamis Regency will also increase. (2) Motivation has a positive effect on employee performance at the P2KBP3A Office of Ciamis Regency. This means that if motivation is improved, then employee performance at the P2KBP3A Office of Ciamis Regency will also increase. (3) The merit system and motivation have a positive effect on employee performance at the P2KBP3A Office of Ciamis Regency.*

Keywords: *Merit System, Motivation, Employee Performance*

Abstrak : Kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A belum optimal yang terlihat dari masih terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kemudian kinerja pegawai ini juga dipengaruhi oleh sistem merit yang belum optimal yang disebabkan masih ditemukannya ASN yang tidak menunjukkan profesionalistanya dalam bertugas melayani masyarakat dan timbul sikap meremehkan pekerjaan karena menyadari dirinya memiliki kemampuan dan keahlian yang sangat diharapkan dan menjadi andalan dari pimpinan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi yang belum optimal hal ini disebabkan kurangnya dedikasi dan loyalitas pegawai dalam bekerja walaupun telah mendapatkan gaji yang layak dan belum optimalnya tingkat promosi terhadap pegawai yang berprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh sistem merit terhadap kinerja pegawai Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis. (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis. (3) Pengaruh sistem merit dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis. Jenis penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Sistem merit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis. Artinya jika sistem merit ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis akan meningkat pula. (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis akan meningkat pula. (3) Sistem merit dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis.

Kata kunci: Sistem Merit, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pengembangan aparatur sipil negara menjadi fokus utama dalam organisasi berdasarkan visi misi demi tercapainya suatu tujuan untuk kepentingan bersama. Pentingnya pengembangan sumber daya aparatur agar mendapatkan aparatur yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan kinerjanya dalam suatu organisasi. Keberlangsungan pengembangan sumber daya aparatur dapat mencerminkan investasi bagi sumber daya dalam jangka panjang dan jangka pendek agar mendapatkan keuntungan bagi suatu organisasi. Salah satu yang harus dimiliki oleh pegawai adalah kompetensi agar memiliki standar kualifikasi pengembangan sumber daya yang akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Undang-Undang yang membahas mengenai ASN secara luas berpatokan kepada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara namun yang lebih spesifik membahas mengenai manajemen sumber daya manusia adalah LAN yaitu Lembaga Administrasi Negara. UU No 5 Tahun 2014 pasal 43 dan 44 menjelaskan mengenai fungsi, tugas, dan wewenang LAN untuk mengatur segala jenis manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan ASN yang kompeten di tiap bidangnya. Standar yang dimiliki oleh LAN juga berpatokan pada UU yang ada seperti halnya wewenang untuk menghadirkan inovasi manajemen serta memberikan pendidikan yang tepat sasaran dan yang dibutuhkan oleh ASN.

Pada masa yang lalu ASN hanya dipandang sebagai faktor produksi namun karena dengan adanya perbaikan birokrasi saat ini ASN menjadi aset yang penting bagi keberlangsungan pemerintahan. Pengembangan ASN menjadi modal utama untuk peningkatan suatu organisasi. Tidak hanya pemerintah pusat yang mempunyai peran dalam pengembangan setiap ASN namun keterkaitan pemerintah daerah sangat penting pula untuk menunjang kompetensi diri. ASN mempunyai tugas masing-masing dalam setiap bidangnya, karena itu perlu adanya perhatian dari atasan di dalam wilayah pemerintah daerah dalam melihat peningkatan kinerja setiap tahunnya.

Pengukuran kinerja untuk ASN berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan. Miner (dalam Sutrisno, 2015 :170) menyatakan bahwa “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Utuk melihat kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2KBP3A) Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengukuran Hasil Kinerja Pegawai Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Sasaran Kinerja Pegawai	100,00%	53,00%	Penilaian dari aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja
Orientasi Pelayanan	100,00%	79,84%	Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
Integritas	100,00%	79,85%	Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi
Komitmen	100,00%	79,93%	Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
Disiplin	100,00%	83,00%	Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
Kerjasama	100,00%	81,25%	Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
Kepemimpinan	100,00%	82,00%	Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.
Rata-rata	100,00%	76,98%	Baik

Sumber : Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis, 2020

Berdasarkan tabel. A.1. kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis baik dengan capaian 76,98%. Dan berdasarkan hasil observasi pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis ditemukan bahwa kinerja pegawai belum optimal yang terlihat dari sasaran kinerja pegawai yang hanya mencapai 53,0% hal ini disebabkan terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Belum optimalnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh motivasi pegawai yang belum optimal yang terlihat dari orientasi pelayanan yang bernilai rendah. Sutrisno (2017:109) menyatakan bahwa : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa motivasi yang belum optimal disebabkan kurangnya dedikasi dan loyalitas pegawai walaupun telah mendapatkan gaji yang layak dan belum optimalnya tingkat promosi terhadap pegawai yang berprestasi.

Selain motivasi hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sistem merit yang terlihat dari komitmen dan integritas yang bernilai rendah. Mahmudi (2015:184) mengatakan bahwa sistem prestasi kerja (*merit system*) merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan kepada pegawai. Sistem merit belum optimal dalam pelaksanaannya disebabkan oleh masih ditemukannya ASN yang tidak menunjukkan profesionalitasnya yang bertugas untuk melayani masyarakat. Dan timbul sikap meremehkan pekerjaan karena menyadari dirinya memiliki kemampuan dan keahlian yang sangat diharapkan dan menjadi andalan dari pimpinan.

Kondisi tersebut lama kelamaan akan menurunkan kredibilitas pegawai. Oleh sebab itu Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis perlu terus menerus berupaya meningkatkan kualitas pegawai agar kinerjanya optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai dan pemberlakuan sistem merit yang optimal kompetensi pegawai diharapkan meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Londa (2012) menunjukkan bahwa sistem merit berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Artinya peningkatan dan penurunan kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh naik turunnya sistem merit. Dengan adanya sistem merit maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Sistem merit juga merupakan sistem penilaian yang adil bagi karyawan karena merupakan penilaian yang objektif. Dengan adanya sistem merit maka kualitas kerja seorang karyawan akan meningkat.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Merit terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel sistem merit terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 2,060 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikansi $0,043 < 0,05$. Artinya jika sistem merit ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016:103) yang menyatakan bahwa: Sistem merit merupakan dasar mutasi yang baik karena akan meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatnya output dan produktivitas kerja, semangat kerja, jumlah kesalahan yang diperbuat menurun, absensi dan disiplin kerja semakin membaik dan jumlah kecelakaan akan menurun.

Sistem merit merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sistem merit merupakan dasar mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. sistem merit ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini berdasarkan pendapat dari sistem merit merupakan pendorong atau penggerak yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sistem merit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika sistem merit ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 4,384 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh Hasibuan (2016:141) yang berpendapat bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Selanjutnya McClelland dalam Mangkunegara (2017:68) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, karena pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memilih motivasi berprestasi yang tinggi”.

Dalam motivasi, terdapat tiga poin penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau aktivitas yang dilakukan akan memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan. Sehingga semakin tinggi motivasi pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Sistem Merit dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel sistem merit dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 49,546 > F_{tabel} 2,73$ dengan signifikansi 0,00. Artinya jika sistem merit dan motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mahmudi (2015:185) bahwa: Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan pemberian penghargaan kepada pegawai seperti sistem merit. Dalam sistem ini yang diutamakan adalah kemampuan kerja seseorang, baik berupa keterampilan, keahlian, efisiensi dan efektivitas kerjanya.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sistem merit dan motivasi sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Faktor lain yang tidak diteliti seperti pendidikan pelatihan, kepemimpinan, karakteristik individu dan disiplin kerja.

Kemampuan seorang pegawai dapat dibentuk melalui sistem merit. Sistem merit merupakan suatu sistem kepegawaian yang dalam manajemen pegawai didasarkan atas kecakapan, penunjukkan orang terbaik untuk pekerjaan tertentu. Sehingga dengan adanya sistem merit tersebut pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya dalam meningkatkan kinerjanya. Dan Motivasi kerja seorang pegawai, dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dan maju di organisasi, karena salah satu tujuan seseorang ketika memutuskan untuk bergabung pada suatu organisasi adalah untuk bekerja dan meniti karier.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sistem merit dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika sistem merit dan motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Sistem merit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis. Artinya jika sistem merit ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.
- c. Sistem merit dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis. Artinya jika sistem merit dan motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas P2KBP3A Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar dan kunci keberhasilan*. Toko Gunung Agung.
- Londa, V. Y. (2012). Pengaruh sistem merit terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Sekretariat Daerah Kota Manado. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen kinerja sektor publik* (Edisi ketiga). UPP STIM YKPM.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2023). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Rusidi, & Enas. (2011). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.