

MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN PAJAR BULAN

Ruaman Yudianto^{1*}; Deki Fujiansyah²

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo, Pagar Alam

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the motivation and performance of Civil Servants in the Pajar Bulan District. The results showed that the motivation given to employees in Pajar Bulan Subdistrict, Lahat Regency influenced employee performance such as individuals, organizations, and psychology. The coefficient value of 0.197 is relatively small but has a positive influence on the performance of Civil Servants in Pajar Bulan District, Lahat Regency. The internal motivation of each Civil Servant in the Pajar Bulan Subdistrict, Lahat Regency is greater than the given External Motivation. To improve the motivation and performance of sub-district employees, researchers suggest giving more tasks and delegation of authority to further increase the internal motivation of each employee. It is better if the superior understand the individual employees better to find out what kind of motivation should be given. Provide awards, greater achievement opportunities with agencies, and provide promotions to employees who have good work performance.

ARTICLE INFO

Keywords:
Motivasi dan Kinerja

* Corresponding Author; ruaman.yudianto@yahoo.com

1. Pendahuluan

Minat yang semakin meluas di kalangan para ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Timbulnya berbagai teori motivasi pada tahun empat puluhan, dengan Abraham H. Maslow sebagai pelopornya, merupakan bukti kongkret. Semua teori motivasi menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise, pengembangan diri, yang harus dipenuhi dan dipuaskan. Dorongan yang bersifat intrinsik dibandingkan dengan faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik. Masalah-masalah keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang merupakan aspek-aspek teori kontenporer tentang sumber daya manusia yang makin banyak mendapat sorotan perhatian para ilmuwan. Bahkan masalah-masalah berperilaku organisasional kini dijadikan obyek analisis yang sangat penting.

Jelaslah bahwa "benang merah" yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia ialah bahwa karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya (Sondang P.Siagian, 2019).

Teori hierarki kebutuhan yang sering dikenal sebagai "Abraham Maslow's hierarchy of needs" Abraham Maslow mengajukan hipotesis bahwa dalam diri setiap orang, ada hierarki lima kebutuhan. Yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, Penghargaan dan aktualisasi diri. Teori X dan teori Y yang dipelopori oleh Douglads McGregor, yang telah membedakan sifat manusia menjadi dua yaitu, yang dasarnya negatif dan disebut teori X dan yang dasarnya positif dan disebut teori Y. Setelah mempelajari cara-cara para manajer mengatasi masalah dengan para karyawannya, McGregor dapat mengambil kesimpulan bahwa pandangan para manajer tentang sifat manusia itu didasarkan kepada sekelompok asumsi dimana manajer yang bersangkutan cenderung untuk berperilaku terhadap bawahannya sesuai dengan asumsinya ini. Teori motivasi higienis diusulkan oleh seorang psikolog, Frederick Herzberg. Dalam kepercayaannya bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan sesuatu yang mendasar dan sikap orang terhadap pekerjaannya dapat menentukan kesuksesan atau kegagalannya. Prestasi kerja dipopulerkan "kinerja" dan kata kinerja (prestasi kerja) sejarahnya berasal dari teori perencanaan peningkatan kinerja yang dikembangkan di Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang dipimpin oleh Dr. Fouad Sherif. Judul asli buku perencanaan kinerja tersebut adalah "A Practical Guide to Performance Improvement in Publik Organization". Isinya antara lain memuat diagram faktor pendorong dan faktor penghambat. Kemudian dikembangkan di University Conecticut Amerika Serikat sekitar tahun 1980-an. Akhirnya kata kinerja tersebut sampai ke Indonesia seperti yang populer dewasa ini. Sehubungan dengan itu, berikut dikemukakan pengertian prestasi kerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga teori faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat juga menerapkan pemberian motivasi kepada para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pada masing-masing pegawai agar semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan. Tetapi pada kenyataannya kinerja masing-masing individu para pegawai tetap bervariasi, ada yang memiliki kinerja yang bagus tetapi ada juga yang memiliki kinerja yang kurang bagus. Fenomena yang terjadi merupakan salah satu alasan apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian “Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pajar Bulan”.

2. Landasan Teori

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul “Motivation and Personality.” Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling utama, yaitu makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi orang akan berkerja untuk mendapatkan imbalan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Menurut teori ini kebutuhan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi motivasi lagi. Para pegawai membutuhkan rasa aman terhadap ancaman dan bahaya kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi motivasi lagi. Pada tingkat kebutuhan ini para pegawai sangat menginginkan dirinya dapat diterima dalam suatu kelompok informal. Kebutuhan ini mencakup juga kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dengan persahabatan.

Kebutuhan ini mencakup rasa hormat internal, seperti harga diri dan prestasi, juga mencakup rasa hormat eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian. Tingkat kebutuhan ini merupakan titik puncak dari semua kebutuhan manusia. Kebutuhan aktualisasi diri dapat juga disebut dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencapai prestasi dan pemenuhan diri. Para pegawai merasa dirinya telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan mengerahkan segala kemampuan, keterampilan dan potensi yang ada dalam dirinya. (Sondang P. Siagian, 2014) Bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi, bukan merupakan hal baru apabila dikatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan angkronim “ERG”. Angkronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = Existence

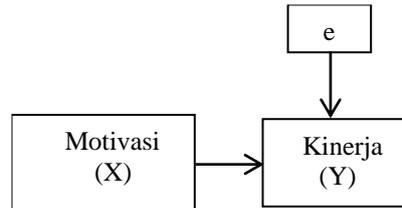
R = Relatedness

G = Growth

Jika makna ketiga istilah tersebut di dalam akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena “Existence” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. “Relatedness” senada dengan hierarki yang ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “Growth” mengandung makna yang sama dengan “Self Actualization” menurut Maslow. Kedua teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Prestasi kerja dipopulerkan “kinerja” dan kata kinerja (prestasi kerja) sejarahnya berasal dari teori perencanaan peningkatan kinerja yang dikembangkan di Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) yang dipimpin oleh Dr. Fouad Sherif. Judul asli buku perencanaan kinerja tersebut adalah “A Practical Guide to Performance Improvement in Public Organization”. Isinya antara lain memuat diagram faktor pendorong dan faktor penghambat. Kemudian dikembangkan di University Connecticut Amerika Serikat sekitar tahun 1980-an. Akhirnya kata kinerja tersebut

sampai ke Indonesia seperti yang populer dewasa ini. Sehubungan dengan itu, berikut dikemukakan pengertian motivasi dan kinerja kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pemberian motivasi terhadap para pegawai atau bawahan dapat mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai, karena pemberian motivasi kemungkinan akan mempengaruhi agar para pegawai dapat bekerja lebih giat, lebih semangat dan lebih rajin. Sehingga dapat melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

3. Metode

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat deskriptif (menggambarkan keadaan yang ada) dengan menggunakan survei, dan kausalitas (sebab akibat) berdasarkan fakta-fakta dan keadaan yang sebenarnya dari apa yang telah dilaksanakan oleh Pimpinan Kecamatan Pajar Bulan terhadap para pegawainya.

Lokasi penelitian di Kecamatan Pajar Bulan, tepatnya di lingkungan pemerintah Kecamatan Pajar Bulan. Objek penelitian adalah Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat yang beralamat di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat, yang berjumlah 15 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 100% (seratus persen) dari jumlah keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling, yaitu pengambilan sampel tertentu dari beberapa pegawai di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

Data Primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber atau objek penelitian dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner terhadap pegawai negeri sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Data sekunder yaitu merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung yang telah diolah melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini adalah, dokumentasi dan arsip-arsip lainnya yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Pengamatan secara langsung tentang kegiatan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Mengadakan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan pegawai di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Kegiatan untuk melakukan pencatatan data-data tentang dokumen-dokumen yang ada di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

Kuisioner memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang sudah disusun dalam suatu format pertanyaan.

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan teknik analisis data. Teknis analisis data yang digunakan adalah dengan cara frekuensi dengan menggunakan rumus regresi.

$$y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi pada pegawai negeri sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

a = Konstanta

b = Variabel kinerja

x = Kinerja yang diberikan oleh pegawai negeri sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

e = error

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan bagaimana variabel atau kegiatan tersebut diukur, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi yaitu dorongan agar seseorang tersebut mau melakukan apa yang kita perintahkan atau kita inginkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 3.1 Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran pimpinan 2. Pemberian dorongan atau <i>support</i> 3. Pemberian tugas dan pendelegasian wewenang 4. Lingkungan dan suasana kerja yang baik 5. Pasilitas pendukung yang baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif 2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai 3. Meningkatkan disiplin pegawai 4. Memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam instansi yang dimanfaatkan seefisien mungkin.
Kinerja	Pemberian tugas yang sesuai dengan bidang dan kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Hasil kerja 3. Kepuasan kerja

4. Hasil Dan Pembahasan

Sejarah Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat pada mulanya didirikan di tanah marga pajar bulan dan masih menjadi Kantor Marga Pajar Bulan yang dijabat oleh Bapak Pesirah Hasan Basri, beliau menjabat dari tahun 1980-1987. Pada tahun 1985 kantor marga menjadi Kantor Camat Perwakilan yang dijabat oleh Bapak Sulaiman Effendi, B.A sampai dengan tahun 1986. Pada tahun 1987 diganti atau dijabat oleh Bapak Iskandar Zulkarnaen, B.A sampai dengan tahun 1990 masih sebagai Kantor Camat Perwakilan. Pada tahun 1990-1994 diganti oleh Bapak Surya Darma, dan pada tahun 1996 Kantor Camat Pajar Bulan masih menjadi Kantor Camat Perwakilan. Tahun 1996 dijabat oleh Bapak Drs. Ambron Ropa'i dan masih menjadi Kantor Camat Perwakilan, tapi didefinitif sampai dengan Tahun 2001.

Kantor Camat Pajar Bulan resmi menjadi Kecamatan pada Tahun 2001 dan di jabat oleh Bapak Syaflin Kohar, menjabat selama 2 (dua) bulan dan diganti oleh Nasro, S.Ag selama 8 bulan, tahun 2005 diganti oleh Zaily Oktosap Fitri abidin, AP.M.Si selama 4 tahun dan berakhir pada bulan Maret tahun 2009 diganti oleh Ibu Sundari, B.A dan pada akhir bulan Agustus 2011 Ibu Sundari diganti oleh Bapak Marsi, S.E.,M.M sampai dengan sekarang.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang pegawai untuk lebih giat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi dan hasil yang diperoleh akan meningkat yang juga akan menguntungkan bagi instansi tempat pegawai tersebut bekerja.

Ada beberapa karakteristik motivasi kerja, yaitu:

- a. Motivasi majemuk
- b. Motivasi berubah-ubah
- c. Motivasi berbeda-beda bagi setiap individu
- d. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain untuk menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah melalui kekuatan ketakutan.

Pada penelitian ini digunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data dari responden. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan, maka didapatkan data sebagai berikut:

Sebanyak 15 (lima belas) pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini telah mengisi kuesioner yang telah disediakan. Lima belas pegawai dari Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat telah mengisi kuesioner tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Penghitungan atas jawaban dari pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terhadap pegawai dapat dilihat dibawah ini

Pertanyaan dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu tentang motivasi dan pertanyaan tentang kinerja. Pertanyaan tentang motivasi yang diberikan kepada responden adalah pertanyaan tentang pemberian motivasi yang diberikan oleh Camat selaku pimpinan kepada para Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

a. Pertanyaan pertama tentang motivasi

Pertanyaan pertama tentang motivasi yang diberikan kepada responden adalah “Apakah motivasi yang diberikan sudah baik?”

Tabel 4.1 Persentase jawaban pertama tentang motivasi

Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	10	66,67
Setuju	3	20
Netral	2	13,33
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	15	100

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2021

Untuk pertanyaan pertama yaitu apakah motivasi yang diberikan sudah baik, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 66,67% dengan jumlah 10 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, dan responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju ataupun (STS) sangat tidak setuju.

b. Pertanyaan kedua tentang motivasi

Pertanyaan kedua tentang motivasi yang diberikan kepada responden adalah “Apakah motivasi mempengaruhi kinerja anda?”

Tabel 4.2 Persentase jawaban kedua tentang motivasi

Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	11	73,33
Setuju	2	13,33
Netral	3	20
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah	15	100

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2021

Untuk pertanyaan kedua yaitu apakah motivasi mempengaruhi kinerja anda, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 73,33% dengan jumlah 11 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju ataupun (STS) sangat tidak setuju.

c. Pertanyaan ketiga tentang motivasi

Pertanyaan ketiga tentang motivasi yang diberikan kepada responden adalah “Apakah motivasi disampaikan dengan komposisi yang tepat?”

Tabel 4.3 Persentase jawaban ketiga tentang motivasi

Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	8	53,33
Setuju	4	26,67
Netral	2	13,33
Tidak Setuju	1	6,67
Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah	15	100

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2021

Untuk pertanyaan ketiga yaitu apakah motivasi disampaikan dengan komposisi yang tepat, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 53,33% dengan jumlah 8 orang, responden yang menjawab (S) setuju 26,67% dengan jumlah 4 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab (TS) tidak setuju sebanyak 6,67% dengan jumlah 1 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (STS) sangat tidak setuju.

4.1 Hasil Kuesioner Tentang Kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, 2015, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga teori faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

a. Pertanyaan pertama tentang kinerja

Pertanyaan pertama tentang kinerja yang diberikan kepada responden adalah “Apakah kinerja anda dalam melakukan setiap pekerjaan menjadi jauh lebih baik setelah di motivasi?”

Tabel 4.4 Persentase jawaban pertama tentang kinerja

Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	9	60
Setuju	3	20
Netral	2	13,33
Tidak Setuju	1	6,7
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	15	100

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2021

Untuk pertanyaan ketiga yaitu apakah motivasi disampaikan dengan komposisi yang tepat, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 53,33% dengan jumlah 8 orang,

responden yang menjawab (S) setuju 26,67% dengan jumlah 4 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab (TS) tidak setuju sebanyak 6,67% dengan jumlah 1 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (STS) sangat tidak setuju.

b. Pertanyaan kedua tentang kinerja

Pertanyaan kedua tentang kinerja yang diberikan kepada responden adalah “Apakah para pegawai bekerja dengan disiplin sesuai dengan tupoksi dan peraturan-peraturan yang ditetapkan?”

Tabel 4.5 Persentase jawaban kedua tentang kinerja

Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	10	66,67
Setuju	3	20
Netral	2	13,33
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	15	100

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2021

Untuk pertanyaan kedua yaitu apakah para pegawai bekerja dengan disiplin sesuai dengan tupoksi dan peraturan-peraturan yang ditetapkan, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 66,67% dengan jumlah 10 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju dan (STS) sangat tidak setuju.

c. Pertanyaan ketiga tentang kinerja

Pertanyaan ketiga tentang kinerja yang diberikan kepada responden adalah “Apakah dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki?”

Tabel 4.6 Persentase jawaban ketiga tentang kinerja

Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	13	86,67
Setuju	2	13,33
Netral	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	15	100

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2021

Untuk pertanyaan ketiga yaitu dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 86,67% dengan jumlah 13 orang, responden yang menjawab (S) setuju 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (N) netral, (TS) tidak setuju dan (STS) sangat tidak setuju.

4.2 Analisis Regresi

Dari hasil data jawaban dari responden terhadap kuesioner yang diajukan dilakukan pengolahan data. Data tersebut direkap ke dalam bentuk suatu tabel kemudian akan dihitung dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana.

1. Rekapitulasi data kuesioner

Hasil dari jawaban responden yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dilakukan rekapitulasi kedalam sebuah tabel. Hasil kuesioner dari jawaban responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

R	M1	M2	M3	X	K1	K2	K3	Y
1	5	5	4	14	5	5	5	15
2	5	5	5	15	4	5	5	14
3	5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	5	4	13	5	5	5	15
5	5	5	5	15	5	5	4	14
6	5	5	5	15	4	5	5	14
7	5	5	3	13	5	5	5	15
8	5	5	5	15	5	4	5	14
9	4	5	4	13	5	5	5	15
10	5	5	5	15	5	5	5	15
11	5	5	5	15	5	4	5	14
12	5	3	5	13	5	5	5	15
13	5	5	4	14	5	5	5	15
14	3	5	5	13	5	5	5	15
15	5	5	5	15	4	5	5	14

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2021

Keterangan:

Variabel M dan Variabel K dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pajar Bulan.

Variabel M adalah Motivasi

Variabel K adalah Kinerja

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari data pada tabel rekapitulasi data kuesioner diatas maka dapat dihitung variabel untuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis data dengan regresi linier sederhana

X	Y	x ²	y ²	xy
14	15	196	225	210
15	14	225	196	210
15	15	225	225	225
13	15	169	225	195
15	14	225	196	210
15	14	225	196	210
13	15	169	225	195
15	14	225	196	210
13	15	169	225	195
15	15	225	225	225
15	14	225	196	210
13	15	169	225	195
14	15	196	225	210
13	15	169	225	195
15	14	225	196	210
$\Sigma x=210$	$\Sigma y=230$	$\Sigma x^2=3948$	$\Sigma y^2=4185$	$\Sigma xy=3995$

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2021

$$N = 15$$

$$Y = \frac{230}{15} = 15,33Y$$

$$x = \frac{210}{15} = 14$$

$$a = \Sigma y - b \Sigma x = y - bx$$

$$= 15,33 - \frac{14}{15}$$

$$= 0,08$$

$$b = \frac{N(\Sigma xy) - \Sigma x \Sigma y}{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$= \frac{15(3995) - (210)(230)}{15(3948) - 210^2}$$

$$= \frac{59925 - 48300}{59220 - 44100}$$

$$= \frac{11625}{15120} = 0,197$$

$$= 0,197$$

$$a = y - bx = 15,33 - 0,197(14)$$

$$= 15,33 - 2,758$$

$$= 12,57$$

$$y = a + bx$$

$$x = 12,57 + 0,197x$$

Jika kinerja adalah Y, sedangkan motivasi yang diterapkan oleh Kantor Kecamatan Pajar Bulan merupakan X, maka tingginya motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pajar Bulan. Dimana dapat kita lihat dari persamaan $Y = a + bX$ yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan frekuensi sebesar 12,57.

Dengan demikian jika motivasi dihitung dengan koefisien sebesar 0,197 maka motivasi akan meningkat sebesar 19,7 %, ini berarti jika motivasi sebesar 19,7% maka kinerja juga bertambah sebesar 19,7%.

$$r = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}}$$

$$r = \frac{3995}{\sqrt{(3948)(4185)}}$$

$$r = \frac{3995}{4064,77}$$

$$r = 0,98 \text{ atau } 98\%$$

r merupakan korelasi

Berdasarkan pada persamaan korelasi hasil perhitungan jawaban responden terhadap kuesioner dapat dilihat bahwa, jika pemberian motivasi terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pajar Bulan memberikan hubungan yang positif terhadap kinerja para pegawai yaitu sebesar 0,98 atau 98%.

4.3 Analisis jawaban responden tentang motivasi

a. Pertanyaan pertama tentang motivasi

Untuk pertanyaan pertama yaitu apakah motivasi yang diberikan sudah baik, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 66,67% dengan jumlah 10 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, dan responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju ataupun (STS) sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan ini, lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju. Itu karena motivasi yang diberikan oleh Camat Pajar Bulan selaku pimpinan di wilayah kerjanya kepada para bawahannya dirasakan memberikan manfaat atau dampak yang positif oleh para pegawai.

b. Pertanyaan kedua tentang motivasi

Untuk pertanyaan kedua yaitu apakah motivasi mempengaruhi kinerja anda, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 73,33% dengan jumlah 11 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju ataupun (STS) sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan yang kedua tentang apakah motivasi mempengaruhi kinerja para pegawai, hampir dari seluruh jumlah responden menjawab sangat setuju, hanya ada satu responden yang menjawab netral. Dengan demikian jelaslah bahwa pemberian motivasi yang benar sangat berpengaruh besar terhadap kinerja para pegawai.

Dengan adanya dorongan atau motivasi para pegawai menjadi lebih terpacu dalam pekerjaannya, sehingga para pegawai selalu berusaha melakukan setiap pekerjaannya dengan sebaik mungkin dengan meminimalkan kesalahan-kesalahan sekecil mungkin. Motivasi yang diberikan akan membuat para pegawai lebih giat bekerja, lebih bersemangat dan lebih antusias untuk menunjukkan kemampuan dan kinerjanya dalam menyelesaikan semua tugas dan beban yang diberikan kepadanya.

c. Pertanyaan ketiga tentang motivasi

Untuk pertanyaan ketiga yaitu apakah motivasi disampaikan dengan komposisi yang tepat, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 53,33% dengan jumlah 8 orang, responden yang menjawab (S) setuju 26,67% dengan jumlah 4 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab (TS) tidak setuju sebanyak 6,67% dengan jumlah 1 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (STS) sangat tidak setuju.

Motivasi yang diberikan haruslah dalam komposisi dan waktu yang tepat, antara dorongan, teguran, perintah, pemberian tugas, pujian dan timbal balik/upah yang diberikan. Motivasi yang akan diberikan kepada para bawahan harus dipertimbangkan berdasarkan karakteristik individu dan waktu pemberian motivasi yang tepat, karena satu individu berbeda dengan individu yang lain.

4.4 Analisis Jawaban Responden Tentang Kinerja

a. Pertanyaan pertama tentang kinerja

Untuk pertanyaan pertama yaitu apakah kinerja anda dalam melakukan setiap pekerjaan menjadi jauh lebih baik setelah di motivasi, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 60% dengan jumlah 9 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab (TS) tidak setuju sebanyak 2,7% dengan jumlah 1 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (STS) sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan pertama tentang kinerja, yaitu apakah kinerja anda dalam melakukan setiap pekerjaan menjadi lebih baik setelah dimotivasi, dalam hal ini responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang dan yang menjawab setuju berjumlah 3 orang, dan menjawab netral 2 orang, yang menjawab tidak setuju 1 orang, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Dalam pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi telah mempengaruhi cara kerja dan kinerja para pegawai. Motivasi yang diberikan akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan disiplin pegawai dan dapat memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang telah berhasil dikerjakannya dengan baik.

b. Pertanyaan kedua tentang kinerja

Untuk pertanyaan kedua yaitu apakah para pegawai bekerja dengan disiplin sesuai dengan tupoksi dan peraturan-peraturan yang ditetapkan, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 66,67% dengan jumlah 10 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju dan (STS) sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan kedua, jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang, yang menjawab setuju 3 orang dan yang menjawab netral berjumlah 2 orang. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Motivasi positif yang diberikan dalam bentuk pemberian tugas, tanggung jawab dan pendelegasian wewenang yang diberikan akan membuat para pegawai bekerja lebih disiplin sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sehingga para pegawai dapat memahami tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan bidang dan tupoksi masing-masing sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur dan harapan yang telah ditetapkan.

c. Pertanyaan ketiga tentang kinerja

Untuk pertanyaan ketiga yaitu apakah dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 86,67% dengan jumlah 13 orang, responden yang menjawab (S) setuju 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (N) netral, (TS) tidak setuju dan (STS) sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan terakhir tentang dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan kemampuan yang dimiliki, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dan 2 orang dengan jawaban setuju.

Semua pegawai pada dasarnya sudah bekerja sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya. Pada prinsipnya prestasi kerja setiap pegawai berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang berbeda-beda pula. Tolak ukur yang menjadi penilaian

prestasi kerja para pegawai adalah sejauh mana mereka berusaha melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Dengan dimotivasi secara terus-menerus para pegawai akan berlomba-lomba meningkatkan kemampuan dan potensi diri yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan Aktualisasi dirinya untuk mendapatkan kepuasan kerja, prestasi, pujian, dan pandangan bahwa mereka layak dan mampu mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi lagi.

4.5 Analisa Korelasi dan Regresi

Berdasarkan pada persamaan korelasi hasil perhitungan jawaban responden terhadap kuesioner diatas dapat dilihat bahwa, jika pemberian motivasi terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat memberikan hubungan yang positif terhadap kinerja para pegawai yaitu sebesar 98%.

Dari tabel hasil jawaban responden tentang motivasi diatas terlihat bahwa sigma x lebih kecil dibandingkan dengan sigma y, yang mana diketahui bahwa variabel x adalah motivasi sedangkan variabel y adalah kinerja. Para responden dalam mengisi kuesioner lebih besar memberikan nilai pada sisi kinerja dibandingkan dengan motivasi yang diberikan. Kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja para pegawai dalam penelitian ini yaitu hanya sebesar 19,7% disebabkan karena motivasi internal yang dimiliki oleh masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri yang ada pada diri setiap pegawai lebih besar dibandingkan dengan motivasi eksternal yang diberikan.

5. Simpulan dan Saran

Motivasi yang diberikan kepada para pegawai di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti individu, organisasi, dan psikologi.

Nilai koefisien sebesar 0,197 merupakan nilai yang relatif kecil tetapi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Motivasi internal yang dimiliki oleh setiap individu Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat lebih besar dibandingkan dengan Motivasi Eksternal yang diberikan.

Dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian berikutnya, yaitu lebih banyak memberikan tugas-tugas dan pendelegasian wewenang untuk lebih meningkatkan motivasi internal dalam setiap diri pegawai. Sebaiknya atasan lebih memahami individu para pegawai untuk mengetahui motivasi yang bagaimana yang sebaiknya diberikan. Memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi yang lebih besar bersama instansi dan memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Emilia Rosyana Putri. 2015. Pengaruh faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasan. April. 2015. *The Principles Of Staffing* (Prinsip-Prinsip Penataan Staf). Cetakan Kesatu. Palembang: Putra Penuntun.
- Malayu SP. Hasibuan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muchlas. Makmuri. 2018. Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Umar. Husein. 2017. Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Putra. Andrawansyah. 2015. Pengaruh Pemberian Asuransi Kesehatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. TELKOM Cabang Pagar Alam.

Purwanto dan Wahyuddin. 2017. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka di Surakarta.

Suyanto Danang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Dua, Jakarta.