

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PORTIBI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA

Bangun Azhari Daulay^{1*}, Tri Eva Juniasih², Jenny Yelina Rambe³

¹Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan, Indoensia

^{2,3}Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan Indoensia

Email Korespondensi : bangunazharidaulay@gmail.com

Abstrak

Untuk mencapai tujuan dari sebuah instansi pemerintah tidak dapat terlepas dari kinerja para pegawainya. Motivasi yang kuat akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam hal menjalankan roda pemerintahan dan juga pemberian pelayanan kepada masyarakat. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Portibi, Kabupaten Padang Lawas Utara, sebab tanpa adanya motivasi maka kinerja pegawai maka tidak akan ada semangat yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Portibi, Kabupaten Padang Lawas Utara. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dengan sampel sebanyak 28 orang pegawai baik PNS dan Non PNS di Kantor Camat Portibi. Pengumpulan data penelitian ini berupa kuesioner, observasi dan pengumpulan dokumen-dokumen berupa peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,533 > 1,701$ sehingga variabel X (Motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Besaran pengaruh X terhadap Y yaitu sebesar 0,997 dimana berdasarkan interpretasi keofisien maka hubungan X (Motivasi) dan Y (Kinerja Pegawai) berada pada katagori sangat kuat. Untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menjalankan roda pemerintahan dengan baik maka sangat dirahapkan bahwa pegawai di Kantor Camat Portibi untuk terus meningkatkan disiplin kerja sehingga kinerja para pegawai menjadi maksimal.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai

I. Latar Belakang Penelitian

Untuk dapat mencapai tujuan sebuah organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta maka salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia tersebut merupakan investasi yang sangat berharga bagi instansi. Untuk dapat mencapai produktivitas maksimum, maka instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja tersebut pada akhirnya akan dapat mewujudkan tujuan instansi tersebut.

Kinerja pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja dikatakan penting karena kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dilakukan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka potensi pegawai harus terus ditingkatkan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja

pegawai seperti kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012).

Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika pegawai memiliki motivasi tinggi maka dapat dipastikan kinerjanya juga akan tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah dapat dipastikan maka kinerja pegawai juga akan rendah. Oleh sebab itu, motivasi yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. . Kinerja inilah yang akan membuat tercapainya tujuan dari instansi pegawai tersebut berada. Motivasi pegawai tidak terlepas dari kinerja yang diberikan oleh seorang pegawai. Hal yang sama juga dialami pegawai di Kantor Camat Portibi, Kabupaten Padang Lawas Utara. Saat observasi di Kantor Camat, terlihat masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, bahkan masih didapati juga keadaan kantor yang terkadang masih sepi pada saat jam operasional kantor dan juga pegawai yang pulang sebelum jam operasional kantor selesai sehingga akan memberikan dampak pada penyelesaian pada tugas dan tanggung jawabnya.

Sesuai dengan penjelasan diatas bahwa hal tersebut terjadi jika motivasi dari pegawai masih kurang maksimal sehingga pekerjaan dianggap sebagai beban saja. Jika hal tersebut dibiarkan saja maka dapat dipastikan sebuah organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik serta pelayanan yang diberikan kepada

masyarakat pun tidak akan maksimal sehingga motivasi sangat perlu dibina dan ditingkatkan sehingga dimiliki oleh setiap pegawai di Kantor Camat Portibi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi pegawai di Kantor Camat Portibi, Kabupaten Padang Lawas Utara. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Camat Portibi akan memberikan dampak kepada kinerja mereka sebagai pelayan publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat Portibi dan sekitarnya serta menjadi roda penggerak proses pemerintahan di Kecamatan Portibi. Sehingga judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara”**.

II. Pengertian Motivasi dan Kinerja Pegawai

2.1 Motivasi

Setiap dari instansi pemerintah maupun swasta pasti menginginkan tujuan dari instansinya tercapai dengan baik dan sempurna. Untuk mencapai hal tersebut yang perlu di perhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak organisasi tersebut. Salah satu dari sekian banyak yang perlu diperhatikan pada pegawai sebagai bagian dari sumber daya manusianya adalah motivasi. Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memeberikan motivasi untuk bekerja akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Nawawi (2011) memberikan defenisi bahwa Motivasi merupakan suatu kondisi

yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Berbagai pengertian motivasi yang dijelaskan oleh para ahli, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa prinsip utama motivasi bahwa manusia akan melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan dirinya untuk dilakukan. Tetapi disisi lain tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang juga melakukan sesuatu yang tidak disukainya karena keterpaksaan.

Menurut Sutrisno (2014) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri seorang karyawan yaitu

1. Faktor Internal, yaitu
 - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk :
 - i. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - ii. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - iii. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
 - b. Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - d. Keingin untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal, yaitu
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggungjawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

, Motivasi akan memberikan pengaruh terhadap pegawai yang bekerja dan melaksanakan tugasnya. Pegawai dengan motivasi kuat dalam dirinya dapat dipastikan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal tersebut akan menimbulkan kurangnya semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan dari seseorang memiliki motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar memiliki keinginan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2012) tujuan dari hadirnya motivasi dalam diri seseorang yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2013) terdapat indikator-indikator dalam motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan *performance* sebagai hasil kinerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih bagus, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Banyak ahli telah memberikan definisi mengenai kinerja, seperti Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2011) menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah :

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*skill*).
2. Faktor motivasi, motivasi membentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk terarah demi mencapai tujuan kerja.

Menurut Simanjuttak bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Banyak ahli yang telah memberikan indikator dalam menilai kinerja pegawai seperti Sedarmayanti (2007) menjelaskan bahwa instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai meliputi :

1. Prestasi Kerja
2. Keahlian
3. Perilaku
4. Kepemimpinan

Menurut Mathis (2006) menjelaskan bahwa terdapat lima elemen yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
3. Kehadiran yaitu hadirnya karyawan dalam bekerja.

4. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan
5. Kemampuan bekerja sama yaitu mampu tidaknya saling bekerjasama antar karyawan.

III. Kerangka Pemikiran

Pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat serta dapat menunjang roda pemerintahan yang baik.

Untuk memudahkan pemahaman tentang penelitian ini, secara sederhana kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan karakter suatu variabel, kelompok atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2010).

4.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kusioner

(angket), observasi (pengamatan) dan menggabungkan ketiganya. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut ini :

1. Observasi.

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan dengan jalan mengadakan pengamatan yang disertai dengan pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian.

2. Kuesioner (angket)

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah yang ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi: buku-buku yang relevan peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, flim dokumenter data yang relevan penelitian.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 19 orang pegawai yang berada di Kantor Camat Hulu Sihapas.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kantor Camat Hulu Sihapas baik PNS dan Non PNS berjumlah 19 orang.

4.3 Teknik Analisis Data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, angket atau kusioner, catatan lapangan dan hasil dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016).

Teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian yang dilakukan dengan

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sesuatu apabila instrumen tersebut valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Uji validitas dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi *Statistic Package for Social Science* (SPSS). Instrumen dinyatakan tidak valid apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari nilai r -tabel, sebaliknya jika r

x y lebih besar dari-tabel maka dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas (*reliability*) menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu secara konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alfa Cronbach* karena datanya berupa data interval. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r (*cronbach alpha*) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, apabila nilai r (*cronbach's alpha*) lebih kecil 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Untuk membantu memudahkan Uji Reliabilitas digunakan bantuan aplikasi *Statistic Package for Social Science* (SPSS).

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, 2013). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- $H_0 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial bebas terhadap variabel terikat.
- $H_0 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial bebas terhadap variabel terikat.

Teknik analisis data yang terakhir adalah pengujian Koefisien Determinasi (R^2). Menurut Ghozali (2013) Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk

mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

V. Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis hasil data yang didapatkan di lapangan dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara adalah **berpengaruh**. Hal tersebut didasarkan dari hasil uji t yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.533 > 1,701$). Sedangkan, untuk besaran pengaruh X terhadap Y yaitu sebesar 19,8 %. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen (Motivasi atau X) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai atau Y) sebesar 19,8 % sedangkan sisanya sebesar 80,2 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

VI. Daftar Pustaka

- Azwar, S. 2010. Sikap Manusia : Teori Pengukuran Liberty. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nawawi. H. Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. UGM Press, Yogyakarta.
- Priyanto. 2016. Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengelolannya dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R.I dan J.H.Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 dan 2 , Terjemah. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, dkk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedanayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto. D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sowanto. 2010. Tujuan dan Manfaat Dari Motivasi. Jakarta: Kencana.
- Wibowo.2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Alfabeta