

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bajo

Novianti^{1*}, Winda², Refaniga Mustafa³, Maniati Mas'ali⁴, Erwina⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia

Email: masripallao@gmail.com¹, winda.attas@gmail.com², refanigarefa@gmail.com³
masniatimasali@gmail.com⁴, erwina@unanda.ac.id⁵

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2024-09-11

Revised : 2024-09-30

Accepted: 2024-09-30

KEYWORD

Work Motivation, Performance, Employee

KATA KUNCI

Motivasi Kerja, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Bajo sub-district office. The data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. The sample in this study were 52 employees of the Bajo Sub-District Office. While the data analysis technique used is simple linear regression using the IBM SPSS 21 statistical application. Based on the results of the research conducted, the research results show that Work Motivation has a significant effect on the performance of Bajo Sub-District Office Employees. The better the application of work motivation in the Bajo sub-district office, the better the performance of its employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bajo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Bajo yang Berjumlah 52 Orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear sederhana menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 21. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Bajo. Semakin baik penerapan motivasi kerja pada kantor camat Bajo maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

1. Pendahuluan

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya. Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantarkan perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia

yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan, sehingga pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan mendorong pegawai untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat

diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong pegawai memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Kantor Kecamatan Bajo adalah salah satu instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelayanan publik. Pemberian pelayanan yang maksimal harus ditunjang dengan adanya motivasi, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri manusia. Sehubungan dengan ini, maka penulis akan memfokuskan pembahasan tentang motivasi yang timbul dari luar diri manusia (ekstrinsik), yaitu gaji/Insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan keamanan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Saat ini penulis memiliki rutinitas pekerjaan pada Kantor Camat Bajo yang beralamat di Jalan pendidikan Nomor 18 Bajo. Penulis melihat dari beberapa pegawai yang bekerja di Kantor Camat Bajo, terdapat pegawai yang terlihat santai pada jam kerja, penggunaan waktu istirahat yang berlebihan dan pekerjaan yang sedikit terbengkalai karena kesibukan pribadi masing-masing pegawai. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa beberapa pegawai Kantor Camat Bajo memiliki kinerja yang kurang baik dan akan menyebabkan kinerja Kantor Camat Bajo juga kurang baik. Faktor motivasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai, karena seperti yang terlihat pada Kantor Camat Bajo bahwa motivasi dari instansi sangat kurang terhadap pegawai, seperti tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai

tidak termotivasi bekerja efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Ber dasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bajo”.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Bajo yang beralamat di Jl Pendidikan no 15. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor camat Bajo yang berjumlah 52 orang dengan teknik pengumpulan data teknik sampling jenuh atau Sensus, data akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS Vers. 21. Adapun rentang skala untuk analisis deskriptif pada penelitian ini yakni:

Tabel 1. Tabel Range Skor

NO	Rentang Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
3	2,61 – 3,40	Cukup Setuju (CS)
4	3,41 – 4,20	Setuju (S)
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Deskriptif

Motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi juga dapat berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat seseorang atau kelompok. Indikator motivasi dalam penelitian menggunakan pendapat Abraham Maslow. Adapun persepsi responden tentang motivasi sebagai berikut:

Tabel 2 Persepsi responden terhadap variable Motivasi (X)

No	Indikator Motivasi	Rata-Rata	Ket
1	Kebutuhan Fisikologi	4,26	Sangat Setuju
2	Kebutuhan Keamanan	4,11	Setuju
3	Kebutuhan Sosial	4,16	Setuju
4	Kebutuhan Prestasi	4,29	Sangat

			Setuju
5	Kebutuhan Diri	4,36	Sangat Setuju
Rata-rata		4,24	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan persepsi responden motivasi pada kantor camat Bajo memiliki rata-rata skor 4,24 artinya, bahwa motivasi pada kantor camat Bajo penerapannya sudah sangat baik. Indikator tertinggi pada motivasi adalah kebutuhan diri dengan jumlah skor 4,36, yang artinya kebutuhan diri pada kantor camat Bajo sudah sangat baik. Namun dari lima indikator, indikator terendahnya adalah kebutuhan keamanan, artinya kebutuhan keamanan pada kantor camat Bajo sudah baik namun masih perlu dilakukan peningkatan. Selain variable motivasi, persepsi responden juga terhadap variable kinerja pegawai, dimana menurut Priansa (2018:79) berpendapat bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Rachmawati & Daryanto (2013:16) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditampilkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Indikator kinerja pada penelitian ini menggunakan pendapat Robbins (2016:260). Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator Kinerja Pegawai	Rata-Rata	Ket
1	Kualitas	4,04	Setuju
2	Kuantitas	4,10	Setuju
3	Efektivitas	4,15	Setuju
Rata-rata		4,10	Setuju

Sumber : Data diolah (2023)

Kinerja pegawai pada kantor camat Bajo memiliki rata-rata skor sebesar 4,10 yang artinya penerapan kinerja pegawai pada kantor camat Bajo sudah baik. Jika dilihat dari indikator rata-rata skor tertinggi adalah efektivitas, dimana Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

(Robbins, 2016:261). Artinya efektivitas pada kantor camat Bajo sudah baik. Namun dari tiga indikator, indikator terendahnya adalah kualitas kerja dimana penerapan kualitas kerja sudah baik namun masih perlu dilakukan peningkatan.

b. Hasil Analisis Regresi Linier

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Bajo dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,566	3,011		-,520	,605
1 Motivasi	,617	,071	,778	8,752	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Diolah (2023) Melalui Spss V.21

Berdasarkan penelitian diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya secara persial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Bajo. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5 Koefisien Perolehan Nilai Determinan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,597	2,447

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Diolah (2023) Melalui Spss V.21

Berdasarkan table Summry diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,605 atau 60,50%, hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh antara variable motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 60,50% dan sisanya 30,50% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Bajo. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Kantor Camat Bajo mempengaruhi Kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memperhatikan pemberian motivasi kerja kepada pegawainya dapat membuat pegawai memiliki semangat untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Rivai (2008) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Ukas (2006) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi. Untuk mencapai hal tersebut seseorang yang termotivasi akan melakukan hasil yang terbaik untuk dirinya. Menurut Prawirosentono (2009:27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan motivasinya rendah, maka hasil kerja (kinerjanya) juga akan rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhaji, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang, 2011, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah" koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,699 signifikan pada 0,000 dan t hitung $>$ t tabel ($3,621 > 1,717$) bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Bajo. Artinya, jika penerapan motivasi baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan motivasi kurang maka kinerja pegawai akan menurun.

Disarankan agar perlunya kantor memperhatikan mengenai Peningkatan Kinerja

pegawai pada Kantor Camat Bajo selalu memberikan perhatian khusus kepada pegawai di masalah kebutuhan keamanan agar dapat selalu merasa senang dalam bekerja.

5. Referensi

Daftar Pustaka

- Acta Diuma. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. *Volume III*(4).
- Apolinario Mareal Maia Do Rego. (2014). Pengaruh imbalan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *3*(10), 99-613.
- Azis, F., & Magdalena, M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. *2*(2), Maret.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen supervisi* (Cetakan 5). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fitria, Y. (2016). Pengaruh motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian. *4*(4), 1547-1558. ISSN 2477-2458.
- Florida, D. P. S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa. *Vol. 25*(2), 217-231.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartini, S., Kadarsi, S., & Sudrajat, T. (2008). *Hukum kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2008). *Organisasi & motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Leonardo, A., & Sutanto, E. N. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora, 1*(3).
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi kerja sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Priansya. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Soedjono. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar kepemimpinan administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, A. F., & Minarsih. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. 2(2).
- Triton, P. B. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif partnership dan kolektivitas*. Jakarta Selatan: Oryza.
- Umar, H. (2003). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).