

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT IDANOTAE KABUPATEN NIAS SELATAN

Nuriman Bawamenewi
Universitas Nias Raya
(nuriman@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisi regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} motivasi kerja $8.234 > t_{tabel}$ sebesar 1.697. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan..

Kata Kunci: Motivasi kerja; kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the effect of work motivation on employee performance in the Idanotae Camat Office of South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type of causal nature. The data source was from employees, with the population and sample in the study being 32 people. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is a simple linear regression analysis. The results of this study show that the value of motivation. This research can be concluded that there is a positive and significant influence on the performance of employees in the Idanotae Camat Office of South Nias Regency.

Keyword: Motivation; performance of employees

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tergantung dari perilaku pegawai untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan pegawai secara manusiawi yaitu dengan menyediakan

pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika

karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor maupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Ciri-ciri pegawai yang berkualitas memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya, memilikipengetahuan yang diperlukan, terkait pelaksanaan tugas secara penuh, mampu melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan karena mempunyai keahlian/keterampilan, dan bersikap produktif, inovatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dan sebagainya. Dengan adanya pegawai yang berkualitas, sehingga dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Setiap

organisasi selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja pegawainya baik. Untuk itu organisasi berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk pegawai yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Kinerja (prestasi kerja) suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan bentuk perwujudan kerja yang optimal terhadap suatu organisasi yang dilakukan oleh pegawai untuk menunjukkan suatu prestasi kerjanya, biasanya juga kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri. Adapun jika kita berbicara mengenai produktivitas yang menjadi perhatian utama adalah masalah penilaian kinerja.

Karena penilaian kinerja merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menentukan kebijakan organisasi yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika seseorang memiliki sikap loyal terhadap suatu pekerjaan, tentunya kinerja yang dihasilkan akan baik dan menghasilkan penilaian kerja yang baik.

Keterkaitan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bahwa peran motivasi dan kemampuan pada kinerja yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dengan tujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitiannya yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Idanotae bahwa terjadi beberapa masalah kinerja pegawai. Hal ini dapat

dijelaskan bahwa kuantitas pekerjaan pegawai menurun karena kurangnya inisiatif sendiri dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, kualitas pekerjaan pegawai tidak tepat waktu karena masih ada pegawai yang kurang taat pada jam masuk kerja, masih ada pegawai yang kurang bekerjasama dalam melaksanakan suatu kegiatan kantor, kemudian masih ada pegawai yang kurang taat pada kedisiplinan kerja, sehingga motivasi pegawai kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.**

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Idanotae sebanyak 32 pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian

ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik terdiri duabagian yaitu uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas yaitu adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Pada pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data dan uji heterokesdastisitas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah tekni analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = 10.716 + 0,553X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 10.716 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika nilai motivasi kerja sama dengan nol.

2. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) = 0,553 menunjukkan nilai motivasi kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan sebesar 0,553. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas motivasi kerja sangatlah penting bagi kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan, dimana nilai t_{hitung} 8.234 > nilai t_{tabel} sebesar 1.697. Hasil pengujian hipotesis dapat didukung oleh nilai regresi $Y = 10.716 + 0,553X$

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian skripsi ini yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memberikan motivasi kepada pegawai dalam menciptakan penataan lingkungan kerja yang baik dan pimpinan lebih memperhatikan para bawahannya.
2. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu memberikan motivasi yang lebih terhadap pegawai seperti melengkapi fasilitas kantor untuk

memperlancar pekerjaan setiap pegawai.

E. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan oleh PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Buchari. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *Jom Fekon*, Vol 4 No. 1.

Dadang. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Penerbit: CV Qiara Media-Jawa Timur.

Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish, September.

SastroAtmodjo, Terry, Geogre dan Kasmir. 2021. *Komunikasi Bisnis*. Cetakan II. Yogyakarta: Media Sains Indonesia.

Sinaga, Onita dan Hasibuan. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Simamora. 2021. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis

Setiawan, Kursini. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.

Sumber Jurnal/Artikel

Herlambang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online) Vol. 23. No.1. . ([Http://IMBO,ic,id,diakses Maret 2014](http://IMBO,ic,id,diaksesMaret2014)).

Ingsiyah. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Cabang Pekan Baru. *Jurnal Bisnis Ekonomi*, (Online) Vol.2. No.1. ([Http://UMKM.ac.id](http://UMKM.ac.id), diakses April 2014)

Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*, (Online) Vol.3 No. 7. ([Http://Agora,ic,id](http://Agora,ic,id), diakses Januari 2015).