

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Ona'tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao

Marselinda Hege

Program Studi Manajemen, Universitas Persatuan Guru 1945 NTT
hegemarselinda83@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this writing is to find out how much positive and significant influence motivation has on the performance of employees at the Onatali Village Head Office, Rote Tengah District, Rote Ndao Regency. The data collection techniques used in this writing are observation techniques, questionnaires and interviews. The raw data obtained was processed using the SPSS 25 computer application using simple linear regression analysis and the t test significance test. The writing results show that there is a positive and significant influence between motivation on employee performance at the Onatali Village Head Office, Rote Tengah District, Rote Ndao Regency with the regression equation $Y = 7.089+0.634X$. The results of the significance test using the t test show that the tcount of 3.241 is greater than the table value of 1.943.

Keywords: *Work motivation, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya Penulisan ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Onatali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam Penulisan ini adalah Teknik Observasi, Kuesioner dan Wawancara. Data mentah yang diperoleh diolah dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS 25 dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji signifikansi uji t. Hasil Penulisan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Onatali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao dengan persamaan regresi $Y = 7,089+0,634X$. Hasil uji signifikansi dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa thitung 3,241 lebih besar dari nilai tabel 1,943.

Kata kunci: *Motivasi kerja, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pemerintah Kelurahan untuk menciptakan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki Kinerja dalam bentuk penyelesaian tugas dan kewajiban. Motivasi intrinsik berupa motivasi yang datang dari kemauan diri sendiri di mana pegawai tersebut yakin bahwa tugas dan kewajiban yang dikerjakan memiliki manfaat tersendiri bagi pegawai tersebut sehingga pemerintah Kelurahan tidak membuhkan pihak lain sebagai pendorong, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar individu sebagai pendorong untuk meningkatkan Kinerja, contoh yang dimaksud antara lain; gaji, pujian, bonus, penghargaan, serta promosi. Semakin intens dan tinggi tingkat motivasi yang diberikan maka semakin besar kesadaran pegawai untuk memiliki semangat dan kemauan untuk bekerja dalam usaha mendorong kinerja pegawai agar terus meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang sesuai dengan standar pekerjaan. Dalam sistem pemerintahan kantor Kelurahan Kinerja merupakan hal yang penting dan utama, karena berhubungan langsung dengan tingkat kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah Kelurahan. Pada Kelurahan Onatali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao memiliki pegawai yang bekerja serta memiliki hasil pekerjaan yang belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa Kelurahan Onatani merupakan daerah yang dimana tingkat pendapatan masyarakat dan pembangunan daerah yang masih rendah. Dalam PMK 212/2022 kementerian keuangan memerinci dana Kelurahan yang diterima oleh setiap daerah pada 2023. Merujuk pada pasal 6 ayat (4), setiap daerah mendapatkan dana Kelurahan senilai Rp. 200.000.000,- dikalikan dengan jumlah Kelurahan. Adapun pembagian dana Kelurahan dapat dilakukan secara merata pada setiap kelurahan atau berdasarkan alokasi dasar, kebutuhan dan Kinerja Kelurahan. Dengan adanya hal tersebut, maka Kelurahan Onatali seharusnya dapat melakukan pembangunan untuk menunjang segala aktivitas masyarakat dalam setiap aspek kehidupan terutama aspek ekonomi. Akan tetapi pembangunan Kelurahan Onatali masih belum berkembang dan fasilitas yang belum lengkap, serta dapat menghambat aktivitas masyarakat. Hal ini dikarenakan oleh

Kinerja dari para pegawai kantor Kelurahan Onatali yang masih belum memenuhi standar pekerjaan, dalam hal pengelolaan dana Kelurahan.. Rumusan masalah yang akan diteliti : “Seberapa besar Pengaruh yang Positif dan Signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Onatali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao.” Tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Onatali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Basrowi (2014) Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.

Menurut Sadirman (2005), Motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu : Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Menurut Hasibuan (2017) Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Kerja

Westwood (2008) mendefinisikan bekerja kedalam konteks Socio-Cultural dan konteks ekonomi politik. Dalam konteks socio-cultural, secara prinsip, bekerja merupakan sebuah kewajiban yang kuat (kewajiban moral) pada tiap individu agar bisa berkontribusi terhadap kesejahteraan keluarga. Sedangkan dalam konteks ekonomi politik, bekerja lebih sebagai promosi karena merepresentasikan status dan penghasilan yang tinggi.

Steers dan Porter (1983), Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik, reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.

Menurut Wiltshire (2015) ada 8 makna kerja, yaitu: Bekerja sebagai kegiatan ekonomi, Bekerja sebagai rutinitas dan aktif, Bekerja memuaskan secara intrinsik, Bekerja secara moral adalah benar, Bekerja sebagai pengalaman interpersonal, Bekerja sebagai status dan prestise.

Motivasi Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2010), Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Menurut Syafri dan Aida Vitayala Hubeis (2007) Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk melakukan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan.

Berdasarkan penuturan dari beberapa para ahli diatas mengenai pengertian motivasi kerja, maka Penulis mendefinisikan bahwa pengertian motivasi kerja adalah suatu usaha untuk memberikan dorongan dan semangat kepada segala pihak yang memiliki aktivitas bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan etos kerja.

Kinerja

Menurut Moeheriono (2012), Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006), yang menuturkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron (1998), ada beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik, antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi, dan budaya organisasi.

Menurut Kasmir (2016:189), Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wijono (2010), Kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan pengertian Kinerja pegawai menurut beberapa ahli diatas maka Penulis mendefinisikan bahwa Kinerja pegawai merupakan nilai dari suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau pekerja

3. METODOLOGI

Definisi Operasional, Indikator, dan Klasifikasi.

a. Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja adalah usaha yang dilakukan oleh pemerintah Kelurahan Onatali untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar memiliki semangat kerja.

Indikator : Keinginan untuk mendapat penghargaan dan Jabatan, lingkungan dan rekan kerja yang Baik.

Klasifikasi : Sangat Setuju : 4
 Setuju : 3
 Kurang Setuju : 2
 Tidak Setuju : 1

b. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah penilaian atas hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau pekerja.

Indikator : menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Klasifikasi : Sangat Setuju : 4
 Setuju : 3
 Kurang Setuju : 2
 Tidak Setuju : 1

Teknik Analisa Data

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam Penulisan ini yaitu : Analisis Regresi Linear Sederhana. untuk mengetahui Pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan data – data yang telah dikumpulkan, maka Penulis menggunakan rumus regresi linear sederhana menurut Algifari (2000 : 09) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan : Y : Motivasi Kerja
 X : Kinerja Pegawai
 a : konstan
 b : koefisien regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, Penulis melakukan olah data dengan menggunakan aplikasi pengolah data yang bernama IBM SPSS 25 dan diperoleh hasil regresi yang dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.089	3.178		2.231	.009
	Motivasi	.634	.196	.851	3.241	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah Penulis dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 5.11 diatas maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,089 + 0,634X$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan nilai positif yang artinya pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) bersifat positif atau searah. Nilai Konstanta 7,089 artinya apabila nilai variabel motivasi bernilai 0 (nol) maka nilai variabel kualitas jaringan adalah sebesar 7,089.

Nilai Koefisien 0,634, artinya setiap 1% peningkatan pada variabel motivasi maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,634.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,032 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam Penulisan ini yaitu sebesar 0,05 atau $0,032 < 0,05$, hal ini sesuai dengan standar pengambilan keputusan dengan menggunakan nilai signifikansi menurut (Ghozali, 2016), Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, dan apabila nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila dilihat dari nilai t_{tabel} maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,241 yaitu lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,943 atau $3,241 > 1,943$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Interpretasi

Suatu organisasi akan berkembang dengan pesat dan memiliki nilai profitabilitas yang tinggi apabila didalamnya terdapat anggota yang memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang mumpuni suatu organisasi harus berusaha dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan. Terdapat beberapa cara atau strategi yang dapat digunakan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, antara lain meningkatkan fasilitas kerja, memberikan apresiasi kepada karyawan, membangun relasi dengan karyawan, dan beberapa cara lainnya. Seluruh cara tersebut merupakan bagian dari motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada sumber daya agar dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki kemauan untuk berkembang sehingga dapat menunjang peningkatan perusahaan menjadi lebih baik.

Motivasi merupakan hal utama dalam menciptakan karyawan yang memiliki kinerja karena dapat mendorong semangat kerja dan keinginan untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan tingkat kesempurnaan tugas yang baik. motivasi dapat diperoleh dari segi apapun, terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja dan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari pihak kedua atau hal dari luar diri yang memberikan dorongan untuk berkembang dan meningkatkan kinerja contohnya kebutuhan, rekan kerja dan atasan serta motivasi yang berasal dari luar pribadi lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa pada kantor kelurahan oenatali terdapat beberapa motivasi yang telah diimplementasikan oleh pimpinan kepada karyawan, akan tetapi terdapat beberapa motivasi yang realisasinya belum merata atau diberikan kepada seluruh karyawan yang mengakibatkan ketidakmaksimalan kinerja yang diberikan oleh karyawan atau pegawai, motivasi tersebut adalah pemberian bonus atas kinerja yang telah diberikan kepada organisasi, kurangnya apresiasi tersebut dapat menurunkan kinerja karena pegawai yang bekerja memiliki kebutuhan pribadi yang berbeda-beda sehingga bonus atau apresiasi dalam bentuk finansial sangatlah diharapkan oleh setiap pegawai.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Nilai Konstanta sebesar 7,089 memiliki arti bahwa nilai konstan atau nilai tetap variabel kinerja pegawai apabila nilai variabel motivasi sebesar 0 (nol) adalah sebesar 7,089.
2. Nilai Koefisien sebesar 0,634 memiliki arti bahwa setiap 1% peningkatan nilai pada variabel motivasi dapat memicu peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,634%
3. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yang diperoleh dari uji t sebesar 0,032 atau lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Serta nilai t_{hitung} 3,241 dimana nilainya lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,943 atau $3,241 > 1,943$ yang artinya H_0 diterima dan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Dengan adanya motivasi, baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dapat menimbulkan semangat kerja sehingga hasil kerja yang diberikan oleh karyawan memiliki tingkat kesempurnaan yang baik, hal ini merupakan faktor utama suatu perusahaan atau organisasi dapat berkembang, apabila motivasi yang diberikan oleh organisasi tidak merata kepada seluruh pegawai maka pemberian kinerja oleh pegawai tidak dapat diterima secara maksimal oleh perusahaan

5.2. Saran

Bagi pemerintah diharapkan agar lebih menekankan perhatian kepada para buruh atau pegawai yang bekerja pada perusahaan apapun sehingga para pekerja atau pegawai dengan orientasi tugas apapun dapat sejahtera dan bekerja dengan memberikan kinerja dengan maksimal. Bagi Perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan karyawan yang memiliki kondisi tertentu sehingga dapat melakukan pemerataan motivasi dalam segi apapun terutama motivasi dalam bentuk finansial contohnya bonus dan pemberian gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, *Analisis Teori Regresi : Teori Kasus dan Solusi*, Yogyakarta : BPFPE.
- Anoraga, Pandji, 2010. *Manajemen Bisnis, Edisi Kedua*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, 2006, *Prosedur Penulisan Edisi 2*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baron, Amstrong, 1998, *Performance Management - The New Realities*. London: Institute of Personel and Development.
- Browm, A. 1998, *Organisational Culture 2nd UK*. : Person Education limit.
- Fahmi, Irham, 2012, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta. CV.
- Ghozali, I. 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 28*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- M., Sadirman A, 2005, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri, and Aida Vitayala Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nursalam, 2003, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penulisan Ilmu Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, Stephen, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisas, Edisi Kelima*, Jakarta: Erangga.
- Streers, R. M., and L. W. Porter, 1983, *Motivation and Work Behavior*, New York: Acadaemic Press.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penulisan Kombinasi (Mix Method)*, Bandung : Alfabeta.
- Suharno, 2008, *Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Pablik*, Yogyakarta: UNY Press.
- Wijono, Sutarto, 2010, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Fajar Interpratama Offset.