

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KECAMATAN CIPUTAT TIMUR
KOTA TANGERANG SELATAN**

Sri Mardiana¹, Vega Anismadiyah², Amun Soepandi³

¹⁻³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

email : dosen02065@unpam.ac.id, dosen02218@unpam.ac.id, dosen01878@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui motivasi pada pegawai kecamatan Ciputat Timur, mengetahui kinerja pada pegawai kecamatan Ciputat Timur, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Ciputat Timur.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 55 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Data diperoleh dengan memberikan kuesioner dan mengadakan wawancara langsung kepada pegawai. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi.

Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the motivation of employees of East Ciputat sub-district, to know the performance of East Ciputat sub-district employees, to determine the effect of motivation on the performance of employees of East Ciputat District.

This type of research is descriptive quantitative with a sample size of 55 employees of the State Civil Apparatus (ASN). Data obtained by giving questionnaires and conducting direct interviews with employees. While the data analysis method used is simple linear regression, test the coefficient of determination and significance test.

The results obtained are the independent variable, namely Motivation (X) has a positive and significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y) of 0.249 with the coefficient of determination (KD) is 60.8%, the rest is influenced by factors not researched.

Keywords: *Motivation, Employee Performance, Kecamatan Ciputat Timur.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas manusia sebagai seorang pekerja, karyawan ataupun pegawai sangat berpengaruh terhadap maju atau mundur maupun berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Tidak bisa dipungkiri lagi, di dalam sebuah perusahaan, manusia adalah

sumber daya yang sangat penting, karena manusia memiliki berbagai kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tetapi manusia juga punya berbagai macam kebutuhan yang harus dan ingin dipenuhi. Kebutuhan inilah yang memotivasi seorang manusia untuk bekerja.

Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja agar bisa mencapai tujuannya. Dengan motivasi yang baik dan tepat, seorang pegawai akan semakin menyadari pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional.

Untuk motivasi eksternal, baik dari atasan maupun dari rekan kerja, masih kurang berjalan di instansi ini. Misalnya, setelah selesai waktu istirahat masih ada pegawai yang belum masuk kantor sementara pekerjaan sudah menumpuk dan masyarakat yang akan mengurus administrasi sudah banyak berdatangan sehingga harus menunggu lama karena tidak adanya pegawai yang melayani. Motivasi eksternal perlu diberikan kepada pegawai sehingga mereka bisa bekerja lebih disiplin dan lebih profesional.

Kecamatan merupakan salah satu birokrasi pemerintah yang langsung melayani masyarakat. Salah satu tugas kecamatan ialah membina desa atau kelurahan. Sebagai sebuah organisasi yang melayani kehidupan masyarakat dengan penuh dinamika, kecamatan mengalami banyak masalah sebagai organisasi administratif. Masalah yang dihadapi pihak kecamatan lebih banyak yang bersifat manajerial. Permasalahan biasanya berkaitan erat dengan banyaknya jumlah penduduk, keberagaman pendidikan, umur, kemampuan ekonomi, asal-usul. Kelancaran pelaksanaannya sangat tergantung pada kinerja pegawai, baik pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) maupun pegawai yang bersifat honorer, agar efektifitas dan efisiensi pelayanan dapat tercapai.

Menurut penulis, motivasi yang paling penting dan paling berpengaruh adalah motivasi dari dalam diri sendiri (inner motivation), tetapi motivasi dari luar tetap diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memotivasi diri sendiri dan mendapatkan motivasi dari pihak luar baik keluarga, pimpinan, perusahaan, rekan kerja dan lain-lain, maka akan tumbuh pribadi yang profesional dan produktif.

Kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melihat pentingnya kinerja pegawai sebagai persyaratan untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi, maka penulis tertarik meneliti pada Kecamatan Ciputat Timur dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana motivasi pada pegawai kecamatan Ciputat Timur Tangerang Selatan?
- 2) Bagaimana kinerja pada pegawai Kecamatan Ciputat Timur Tangerang Selatan?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai kecamatan Ciputat Timur Tangerang Selatan?

C. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui motivasi pada pegawai kecamatan Ciputat Timur Tangerang Selatan.
- 2) Untuk mengetahui kinerja pada pegawai Kecamatan Ciputat Timur Tangerang Selatan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai kecamatan Ciputat Timur Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

Motivasi berhubungan dengan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Meskipun motivasi tidak terlihat dari luar, namun motivasi menjadi hal yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasibuan (2015:99) berpendapat bahwa “ada dua jenis motivasi yang diberikan kepada, yaitu:

1) Motivasi positif

Motivasi yang diberikan bersifat positif. Misalnya, seorang manajer memberikan memotivasi kepada bawahannya dengan memberikan hadiah atau penghargaan kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan adanya motivasi positif tersebut, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada dasarnya manusia senang akan penghargaan dan pengakuan.

2) Motivasi negatif

Motivasi yang diberikan bersifat negatif. Misalnya, seorang manajer memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan teguran atau hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan adanya motivasi negatif tersebut, semangat kerja bawahan akan meningkat karena ingin menghindari hukuman tadi.”

B. Kinerja

Moehariono (2012:95) dalam Ma'ruf Abdullah (2014:3) berpendapat bahwa “kinerja atau *performance* merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Wirawan (2009), “kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor lingkungan eksternal yaitu faktor di luar perusahaan misalnya kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama, masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor internal karyawan yaitu faktor dari dalam diri karyawan sendiri seperti bakat dan kepribadian, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi diantaranya etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, stres kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan loyalitas).
- 3) Faktor lingkungan internal yaitu faktor dari dalam perusahaan seperti visi, misi dan tujuan perusahaan, kebijakan perusahaan, teknologi, strategi perusahaan, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja”.

C. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja di dalam dirinya agar dapat

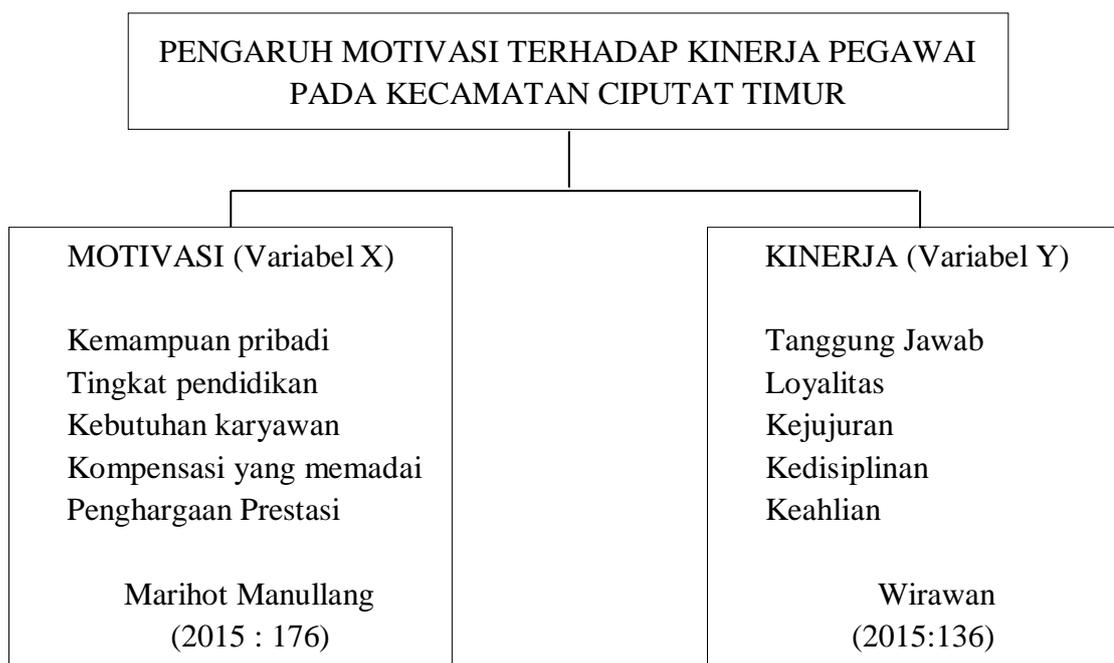
memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang baik.

Dari beberapa penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan adanya motivasi, seorang pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga hasil kerjanya semakin baik serta berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

D. Kerangka berpikir

Penjelasan tersebut dapat digambarkan melalui sebuah skema sistematis sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



E. Hipotesis penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang relevan maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

H_a : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13) "Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu". Menurut Sugiyono (2013:206) "Statistik deskriptif adalah statistik untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

B. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan sesuai dengan jumlah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di kecamatan Ciputat Timur yaitu sejumlah 55 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, artinya sampel melibatkan seluruh populasi yaitu 55

responden.

C. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner.

D. Uji Instrumen Angket

1) Uji Validitas Instrumen

Menurut Arikunto (2002: 144-145), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:154) “Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”.

3) Uji Korelasi Product Moment

Yaitu suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dalam penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1) Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal.

3) Uji Koefisien Determinasi

Untuk menunjukkan seberapa besar variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat.

4) Uji Signifikansi

Untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel terikat (kinerja).

Dengan perumusan dan pengujian hipotesisnya adalah :

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi

Uji Validitas Variabel X			
No	rhitung	rtabel	Keputusan
Pert.1	0,545	0,265	Valid
Pert.2	0,609	0,265	Valid
Pert.3	0,656	0,265	Valid

Pert.4	0,550	0,265	Valid
Pert.5	0,728	0,265	Valid
Pert.6	0,571	0,265	Valid
Pert.7	0,688	0,265	Valid
Pert.8	0,564	0,265	Valid
Pert.9	0,760	0,265	Valid
Pert.10	0,677	0,265	Valid

r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,545 > 0,265$) artinya variabel Motivasi valid.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja

Uji Validitas Variabel Y			
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Pert.1	0,631	0,265	Valid
Pert.2	0,534	0,265	Valid
Pert.3	0,695	0,265	Valid
Pert.4	0,674	0,265	Valid
Pert.5	0,444	0,265	Valid
Pert.6	0,436	0,265	Valid
Pert.7	0,514	0,265	Valid
Pert.8	0,431	0,265	Valid
Pert.9	0,655	0,265	Valid
Pert.10	0,525	0,265	Valid

r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($0,631 > 0,265$) artinya variabel Kinerja valid.

3. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi dan Kinerja

Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Reabilitas	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi	0,746	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,725	0,6	Reliabel

r_{ca} motivasi lebih besar dari $r_{catabel}$ motivasi ($0,746 > 0,6$) sehingga variabel motivasi dikatakan reliabel.

r_{ca} kinerja lebih besar dari $r_{catabel}$ kinerja ($0,725 > 0,6$) sehingga variabel kinerja dikatakan reliable.

B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

1. Uji Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat kuat

Korelasi Product Moment di dapat nilai r_{xy} sebesar 0,602 yang artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi bertujuan mengetahui besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)}$$

$$b = \frac{55 \times 82261 - (2143)(2097)}{(55 \times 85723 - (2143)^2)}$$

$$b = \frac{4524355 - (4493871)}{(4714765) - 4592449}$$

$$b = \frac{30484}{122316}$$

$$b = 0,249$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b\sum x}{n}$$

$$a = \frac{2097}{55} - \frac{(0,249)(2143)}{55}$$

$$a = \frac{2097}{55} - \frac{533,607}{55}$$

$$a = \frac{1563,393}{55}$$

$$a = 28,425$$

$$a = 28,425$$

$$a = 28,425$$

$$a = 28,425$$

$$Y = 28,425 + 0.249X$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta intersep sebesar 28,425 merupakan kontanta (a). Menyatakan

bahwa kalau $X = 0$, maka nilai $Y = 28,425$

2. Nilai Koefisien regresi variable Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,249. Hal ini berarti Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,249.

3. Koefisien Determinasi

Dilakukan untuk mengetahui persentase kontribusi motivasi (X) terhadap kinerja (Y).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,780^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,608 \times 100\%$$

$$KD = 60,8\%$$

Nilai koefisien determinasi (KD) = 60,8%, artinya kontribusi variabel Motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 60,8% sedangkan selebihnya yaitu $(100\% - 60,8\%) = 39,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti penulis.

4. Uji Hipotesis

a. Rumusan hipotesis

H₀ : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

H_a : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Uji Signifikasi

$$t_{hitung} = \frac{rs\sqrt{k-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,780\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-0,780^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,780\sqrt{53}}{\sqrt{1-0,608}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,780(7,280)}{\sqrt{0,392}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,678}{\sqrt{0,392}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,678}{0,626}$$

$$t_{hitung} = 9,070$$

Tingkat Signifikasi

$T_{tabel} = t(\alpha;n-2)$

$$= 9,070 (0,05;53)$$
$$= 1,674$$

Karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($9,070 > 1,674$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Motivasi mampu mempengaruhi Kinerja pegawai secara positif dan signifikan, Artinya bahwa jika motivasi pegawai Kecamatan Ciputat Timur baik, maka kinerjanya juga akan baik. Sebaliknya, jika motivasi pegawai Kecamatan Ciputat Timur rendah, maka kinerjanya juga akan rendah.
- 2) Berdasarkan analisis Regresi Regresi Sederhana di peroleh hasil $Y = 28,425 + 0.249X$ artinya bahwa tanpa Motivasi, Kinerja tetap terbentuk sebesar 28,425
- 3) Nilai Koefisien Determinasi sebesar 60,8% artinya motivasi berkontribusi sebanyak 60,8%, sementara sisanya sebesar 39,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

- 1) Motivasi karyawan Kecamatan Ciputat Timur dalam bekerja melayani masyarakat sudah optimal dan sebaiknya motivasi ini tetap di pertahankan agar kinerja pegawai semakin baik.
- 2) Untuk peneliti yang akan datang dapat kiranya menambah variabel penelitian supaya hasil lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.

- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurjanah, Wahyu Dewi. Januari 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Bengawan Plasindo Karangayar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*. ISSN 2085-2215 Volume 15 No.1 Hal 50-53
- Prakoso, Cathas Teguh, Akhmad Fydayeen, Masjaya. April 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Journal Administrative Reform*. ISSN 238-7637 Volume 4 No. 3 Hal 753 – 747.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinaga, Ingrid Wahyuni, Syazhashah Putra Bahrum. November 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Bantam Bintang Karimun. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. ISSN 2337-7887 Volume 3 No. 2 Hal 135 – 141.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.