

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN JURANG OMBO MAGELANG SELATAN

Arni Nazira¹, Al Deni Harda Widi Ananta², Nuki Liza P³, Yunita Wisnuwardani⁴, Joko Tri Nugraha⁵

¹²³⁴⁵Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar; Jalan
Kapten Suparman 39 Magelang 56116, telp (0293) 364113 /fax (0293) 362438

e-mail: *¹arnynazira99@gmail.com, ²yunita_wisnu@yahoo.com, ³Nukiliza13@yahoo.com,
⁴aldeniharda@gmail.com, ⁵jokotrinugraha@untidar.ac.id

ABSTRACT

Di era teknologi yang semakin maju persaingan organisasi semakin ketat. Keberhasilan organisasi terletak pada semua sumber daya yang ada termasuk pegawai. Motivasi menjadi sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan pendorong atau daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif. Dalam hal ini motivasi berkaitan dengan kinerja seseorang. Organisasi menginginkan pegawai mempunyai kinerja yang sesuai atau bagus. Metode yang digunakan adalah metode survey. Data diolah menggunakan statistik inferensial. Kinerja merupakan kegiatan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan hasilnya seperti yang diharapkan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Di mana dengan meningkatnya motivasi kerja maka kinerja akan meningkat.

Keywords: kinerja pegawai, kelurahan dan motivasi kerja

1. PENDAHULUAN

Menghadapi berbagai persaingan dalam mencapai pembangunan tentunya tugas dan fungsi dalam organisasi semakin kompleks yang selanjutnya membutuhkan beberapa faktor yang menunjang diselesaikannya tugas-tugas organisasi, atau dengan kata lain bagaimana usaha-usaha organisasi dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan walaupun volume kerjanya bertambah.

Akan tetapi adanya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, antara lain kepuasan kerja dan besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka kedua faktor ini merupakan dua hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi

kerja pegawai sehingga perlu diperhatikan pihak manajemen dan dijaga agar jangan sampai pegawai kehilangan motivasi kerjanya hanya karena kedua hal tersebut tidak diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi. Istilah dalam pengertian motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai

apa yang diinginkan baik secara positif ataupun negatif. Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan [1].

Dalam melakukan suatu pekerjaan, para pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai karena bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Untuk mengetahui lebih konkrit permasalahan di atas dan sekaligus untuk mendapatkan gambaran hubungan antara kedua permasalahan dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kinerja pegawai, tentunya harus melakukan penelitian lebih lanjut lagi. Dengan demikian akan memperoleh gambaran yang nyata yang nantinya akan dijadikan bahan pertimbangan bagi

pemerintah, dan terlebih khusus bagi para pegawai-pegawai yang ada.

Menurut [2] kinerja atau *performance* mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja akan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. [3] memberi batasan mengenai kinerja sebagai “... *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Mengacu pendapat Bernandin dan Russell ini dapat disimpulkan kinerja merupakan catatan hasil akhir yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Sedangkan [4] mengemukakan penilaian kinerja adalah “... *a way of measuring the contributions of individuals to their organizations*. Dengan demikian mengacu Chung dan Megginson ini penilaian kinerja sangat diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu kepada organisasinya.

Dalam perkembangan selanjutnya penilaian kinerja diartikan lebih luas lagi yaitu sebagai “... *a systematic process of developing performances criteria for a job, and then assessing employees' job performance in relation to these..*” atau dapat pula diartikan sebagai “... *assessment of performance against defined criteria...*” Batasan ini tidak hanya berkenaan

melakukan penilaian saja tetapi juga mencakup pengembangan kriteria kinerja itu sendiri [5].

Menurut [6] Gomes (2003: 135) tujuan penilaian kinerja secara umum dibedakan atas dua macam, yakni: (1) Untuk *mereward* performansi sebelumnya atau *to reward past performance* dan; (2) Untuk memotivasi perbaikan performansi pada waktu yang akan datang atau *to motivate future performance improvement*. Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian performansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu. Selanjutnya untuk dapat melakukan penilaian kinerja yang efektif diperlukan dua syarat utama, yakni: (1) Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif dan; (2) Adanya obyektivitas dalam proses evaluasi.

Sementara menurut [7] kinerja dapat diukur dari beberapa aspek, antara lain: (1) Kuantitas kerja; (2) Kualitas kerja; (3) Kerjasama; (4) Pengetahuan tentang kerja; (6) Kehadiran dan Ketepatan waktu; (7) Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi; (8) Inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat dan; (9) Kemampuan supervisi dan teknis. Parameter yang digunakan disini tergolong kriteria umum, artinya semua pegawai diukur dengan kriteria yang sama, kecuali kemampuan melakukan supervisi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Di mana penelitian kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang di tentukan di ukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut [8].

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif survei yang artinya bahwa tindakan mengukur atau memperkirakan. Namun dalam penelitian survei lebih berarti sebagai suatu cara melakukan pengamatan di mana indikator mengenai variabel adalah jawaban-jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan kepada responden baik secara lisan maupun tertulis. Survei biasanya dilakukan satu kali. Peneliti tidak berusaha untuk mengatur atau menguasai situasi. Jadi perubahan dalam variabel adalah hasil dari peristiwa yang terjadi dengan sendirinya [8].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka telah diperoleh angka-angka statistik yang menjelaskan hubungan antara variabel pengaruh motivasi (X) dengan variabel

kinerja pegawai (Y), serta tingkat korelasi antara kedua variabel tersebut.

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.334	1	175.334	84.213	.000 ^a
	Residual	27.066	13	2.082		
	Total	202.400	14			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,000 lebih kecil < dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.856	1.443

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari model *output summary* diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,866. Besarnya angka koefisien determinasi atau R Square 0,866 sama dengan 86,6 persen. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 86,6 persen sedangkan sisanya (100 persen - 86,6 persen = 13,4 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Dari model data yang telah dikaji maka dapat disimpulkan bahwa Uji f sebesar 84,213. Untuk mengetahui H_a (diterima) atau

H_o (Ditolak) adalah dengan menggunakan rumus $n-k-1$ yaitu $(15-1-1=13)$. Maka tabel yang berada pada df 13 adalah 4,67 berarti dapat diketahui bahwa $84,213 > 4,67$ sehingga hasilnya adalah H_o (ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai), karena f melebihi dari f tabel.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) merupakan energi yang menggerakkan diri mereka yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Sikap yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Bila seseorang pegawai di kantor Kelurahan Jurang Ombo Selatan Magelang Selatan termotivasi maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan.

Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, di mana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian pemenuhan kebutuhan dan tidak terfokus pada tanggung jawab kerja.

Berdasarkan perhitungan dengan Program SPSS 17 besar antara variabel bebas dan variabel terikat, di mana kenaikan variabel yang satu diikuti kenaikan variabel lainnya. Hubungan yang positif mengartikan bahwa jika pengaruh motivasi tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi pula.

Berdasarkan Uji f yang ditemukan, maka uji f sebesar 84,213 termasuk pada kategori KUAT dan ini berarti hipotesis kerja yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima. Jadi, terdapat hubungan yang sangat kuat dan terdapat hubungan yang positif antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Ombo Selatan Magelang Selatan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat kuat atau mempunyai pengaruh yang positif, yang menunjukkan bahwa jika pengaruh motivasi tinggi atau berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Sehingga perlu pengaruh motivasi yang baik agar kinerja pegawai berjalan dengan lancar dan baik.

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien determinan sebesar 86,6 persen sisanya 13,4 persen lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Motivasi yang diberikan kepada kantor kelurahan Jurang Ombo Selatan Magelang Selatan berupa kebutuhan-kebutuhan yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Dari kebutuhan-kebutuhan yang menjadi motivasi pegawai itu sudah dapat dikatakan terwujud karena sesuai dengan data wawancara tertulis yang telah didapat bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut memang ada misalnya, Kebutuhan rasa aman

berupa sudah adanya fasilitas CCTV di setiap titik, kebutuhan harga diri berupa kesadaran akan pentingnya harga diri karena menurut mereka harga diri itu dapat menghindari perilaku yang tidak baik atau buruk, kemudian kebutuhan aktualisasi diri berupa pendisiplinan tugas –tugas oleh pemimpin atau lurah. Akan tetapi terdapat dua kebutuhan yang kurang dihiraukan dalam Kantor Kelurahan Jurang Ombo Selatan yaitu kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan social atau afiliasi.

Hal ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

4. SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari berbagai pendapat para ahli yang berbicara mengenai motivasi kerja dengan kinerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai maka penulis menyimpulkan sebagai berikut: Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dipengaruhi terhadap sikap yang baik dan positif yang diberikan dan di dapatkan pada saat bekerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena

semakin tinggi motivasi kerja positif yang dimiliki oleh seseorang akan sangat berpengaruh baik terhadap kinerja seseorang. Motivasi bekerja didapatkan dari beberapa aspek seperti orientasi mendapat imbalan yang setimpal atas kinerja yang diberikan terhadap suatu organisasi, penghargaan terhadap prestasi kerja yang diperoleh dan kepuasan masyarakat, individu atau kelompok.

Motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan orang lain dalam menangani sebuah permasalahan yang dihadapi sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya sendiri dan juga masyarakat atau individu, dan kelompok dan semakin tinggi motivasi kerja seseorang akan menentukan kualitas kinerja yang diberikan terhadap tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi.

Selanjutnya saran dalam penelitian ini antara lain motivasi untuk meningkatkan kinerja sangatlah penting oleh sebab itu disarankan kepada kantor Kelurahan Jurang Ombo Selatan dapat memberikan motivasi yang lebih sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Motivasi mengenai kebutuhan-kebutuhan yang masih kurang dihiraukan dapat ditingkatkan kembali seperti kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan sosial atau

afiliasi. Sementara untuk pegawai yang telah diberikan motivasi hendaknya semakin bertanggung jawab dalam kinerjanya.

5. REFERENSI

- [1] KAPAHANG, Febriyani Finda, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Studi pada Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara", Jurnal Administrasi Publik, 3.31, (2015): 1-9.
- [2] SIMAMORA, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN. 2006
- [3] BERNANDIN, H. John and Joyce, E.A. Russell. Human Resource Management, Mac. Graw-Hill, Inc, Singapore. 1993
- [4] CHUNG, Kae. H and Leon C. Megginson. Organizational Behaviour Developing Managerial Skills, Harper&Row Publisher, New York. 1981
- [5] TOWNLEY, B. "Reframing Human Resources Management: Power, Ethics and in the Subject at work", London: sage Publications. 1994
- [6] GOMES, Faustino Cardoso. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset. 2003
- [7] KRAMAR, R., P. McGraw and R. Schuler. Human Resources Management in Australia, South Melbourne: Addison Wesley Longman Australia Pty. Limited. 1997
- [8] KAPAHANG, Febriyani finda, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Studi pada Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara". Jurnal Administrasi Publik. 3.31 (2015): 1-9.