

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Lidya Seventina Ompusunggu^{1*}, Kusmiyanti²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasaran.

*¹Email: lidyaompusunggu30@gmail.com

Abstrak

Kualitas kerja yang baik pada suatu organisasi dapat optimal apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Diperlukan adanya hal yang mendorong pegawai untuk memperbaiki kualitas kinerjanya, salah satunya adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif melalui uji validitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi menggunakan IBM SPSS Statistics 23. Hasil perhitungan uji t (signifikansi) didapatkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($5,681 > 2,024$) dengan perolehan perbandingan signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan.

Kata Kunci: Kinerja; motivasi kerja

The effect of work motivation on officer performance

Abstract

Good quality work in an organization can be optimal if it is supported by good performance from employees. It is necessary to have things that encourage employees to improve the quality of their performance, one of which is work motivation. This research aims to determine the effect of work motivation on the performance of officer performance Class IIB Humbang Hasundutan. The research method used is quantitative research methods. The data analysis technique in this study used descriptive analysis techniques through validity testing, simple linear regression, significance test, and determination test using IBM SPSS Statistics 23. The results of the t test calculation (significance) showed that the value of $t > t$ table ($5,681 > 2,024$) with the acquisition of a significance comparison of $0.000 < 0.05$. This indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is an influence of the work motivation variable on performance. It can be concluded that there is a positive and significant relationship between Work Motivation and officer Performance of the Class IIB Humbang Hasundutan.

Keywords: Performance; work motivation

PENDAHULUAN

Suatu organisasi pasti menginginkan adanya suatu peningkatan dalam organisasi tersebut baik dari segi kualitas kinerja organisasi maupun yang lainnya. Kualitas kinerja organisasi tentunya tidak datang tanpa ada perubahan yang dilakukan organisasi tersebut. Tentunya ada cara yang dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja dari organisasi yaitu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas atau kinerja yang baik dalam bekerja. Kualitas kerja suatu organisasi dapat optimal dengan adanya dukungan dari kinerja pegawainya. Kinerja yang ada pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai tersebut pada saat melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya dalam pencapaian target kerja (Ma'ruf, 2018). Menurut Gibson terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun dimensi yang dibentuk oleh kinerja pegawai yakni:

Kualitas kerja (work quality);

Hasil kerja (work output);

Tanggung jawab (responsibility); dan

Sikap (attitude).

Dalam hal mendapatkan kualitas kinerja yang baik maka organisasi harus memikirkan cara bagaimana pegawai didalam organisasinya tersebut dapat memiliki semangat dalam bekerja untuk mencapai sasaran organisasi. Maka organisasi memerlukan hal yang dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginannya untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Deni, 2018). Motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat tiga elemen penting yang menjadi kunci dari motivasi kerja. Menurut Robbins (Robbins, 2011) ketiga elemen itu yakni tujuan dari organisasi, upaya organisasi dalam membangun motivasi, dan pemenuhan kebutuhan terhadap pegawai. Dalam hal kebutuhan pegawai pastinya dipengaruhi oleh berbagai faktor kebutuhan dari diri pegawai sendiri.

Pendapat dari Mc Clelland yang menyatakan bahwa setiap individu pada dasarnya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, dimana hal ini menyebabkan perubahan perilaku pada individu untuk memenuhi kebutuhannya (McClelland, 1961). Dengan kata lain kebutuhan tersebut secara tidak langsung menjadi suatu pendorong atau motivasi bagi individu itu sendiri. Menurut pendapatnya (Mc Clelland) bahwa terdapat tiga kebutuhan yang menjadi motivasi individu dalam bekerja, diantaranya yaitu:

Need for Achievement (Kebutuhan terhadap Prestasi);

Need for Authority and Power (Kebutuhan terhadap Kekuasaan); dan

Need for Affiliation (Kebutuhan terhadap Afiliasi).

Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan adalah salah satu organisasi pemerintahan dibawah naungan Kementerian Hukum dan HAM. Rumah Tahanan kelas IIB Humbang Hasundutan ini memiliki tugas untuk memberikan perawatan bagi tahanan dan pembinaan bagi narapidana karena kondisi sekarang ini di dalam Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan persentase narapidana lebih banyak dibanding tahananannya. Jumlah pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan ini juga hanya 40 orang dan harus menghadapi 832 Tahanan dan narapidana per tanggal 17 April 2021 (smlap.ditjen.go.id). Namun pegawai harus tetap melaksanakan tugas tersebut semaksimal mungkin. Tentunya dalam melaksanakan tugas tersebut diperlukan dukungan dari pegawai itu sendiri dalam penentuan keberhasilan pelaksanaan tugasnya. Bekerja dibagian pemasyarakatan tentunya memiliki banyak tantangan. Dalam pelaksanaan tugasnya pegawai tentunya akan dihadapkan dengan tantangan-tantangan yang bisa saja dapat beresiko terhadap keselamatan pegawai Rutan. Untuk itu pegawai harus memiliki motivasi kerja dalam diri masing-masing. Motivasi yang dimiliki pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas dalam mewujudkan tugas pemasyarakatan. Motivasi yang dimiliki pegawai dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk memberikan kinerja yang baik atau optimal dalam menjalankan tugasnya atau dengan kata lain dalam memberikan pelayanan terhadap tahanan dan narapidana ataupun terhadap pimpinan dan pengunjung. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan memberikan kinerja yang tinggi juga. Begitu pula jika pegawai dengan motivasi kerja yang rendah

maka akan mengurangi kinerja yang akan diberikan terhadap tugas dalam organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja yang dimiliki pegawai harus dibangun terus supaya tidak membuat kegagalan dalam pelaksanaan tujuan dari masyarakat.

Di dalam lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan memiliki standar indikator kinerja yang apabila dapat dipenuhi oleh UPT maka UPT tersebut sudah dikatakan memiliki kinerja yang baik. Kantor UPT pemasyarakatan yang baik yaitu kantor dengan memiliki presentase keamanan dan ketertiban yang tinggi dalam menjamin kepastian hukum masyarakat, memiliki hasil presentase pengelolaan administrasi Basan/Baran yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan, memiliki pengelolaan administrasi WBP yang baik dalam melakukan pelayanan, pembinaan, dan pembimbingan yang baik terhadap WBP dari proses peradilan, menjalani masa pidana, hingga kembali kepada masyarakat (Kepmenkumham, 2011). Petugas pemasyarakatan juga harus dapat memberikan pelayanan publik yang optimal sesuai dengan ketentuan aturan yang ada. Akan tetapi di lapangan masih ditemukan beberapa kejadian yang sering terjadi pada pada tiap-tiap UPT tertentu yaitu pada pelaksanaan kinerja pegawainya. Dimana sering terjadi bahwa capaian hasil kinerja tidak sesuai dengan sasaran yang ditetapkan UPT tersebut karena adanya pegawai yang tidak mematuhi aturan yaitu tidak datang tepat waktu, melakukan pungli terhadap WBP, tidak masuk kerja dan lain-lain. Hal ini juga terjadi di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan dimana ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel, dan ada juga yang tidak masuk kerja. Ini adalah suatu bentuk dari motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut kurang sehingga tidak bersemangat dalam melaksanakan kerjanya. Masalah itulah yang nantinya akan mempengaruhi kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan yang beralamat di Desa Hutagurgur Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021 sampai dengan selesai.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif melalui uji validitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi menggunakan IBM SPSS Statistics 23. Tujuannya untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini ada dua variabel. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X) dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan dengan jumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu keseluruhan jumlah populasi dijadikan menjadi sampel. Maka dari itu responden dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden kedalam beberapa karakteristik berdasarkan pada kategori jenis kelamin, usia/umur, dan pangkat golongan. Dibawah ini merupakan uraian penjelasan terkait karakteristik responden dalam penelitian ini :

Tabel 1. Frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	4	10 %
2.	Laki-Laki	36	90 %
	Total	40	100 %

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan yang memiliki total 40 pegawai terdiri dari 4 orang jenis kelamin perempuan (10%) dan 36 orang jenis kelamin laki-laki (90 %). Hal tersebut menunjukkan bahwa Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan memiliki pegawai mayoritas jenis kelamin laki-laki di bandingkan jenis kelamin perempuan

dikarenakan Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan adalah Rutan yang dikhususkan untuk tahanan maupun narapidana berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Frekuensi karakteristik responden berdasarkan umur/usia

Usia/Umur	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
18-25	13	32,5 %
26-35	15	37,5 %
36-45	9	22,5 %
46-55	1	2,4 %
> 55	2	5 %
Total	40	100 %

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan yang memiliki total 40 pegawai dengan rentan umur 18- 25 tahun dengan jumlah responden 13 orang (32,5%), rentan umur 26-35 dengan jumlah responden 15 orang (37,5%) , rentan umur 36-45 dengan jumlah responden 9 orang (22,5%), rentan umur 46- 55 dengan jumlah responden 1 orang (2,4%) dan rentan umur diatas 55 tahun dengan jumlah responden 2 orang (5%). Berdasarkan penjelasan diatas maka pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan lebih banyak di rentan umur 26-35 tahun.

Tabel 3. Frekuensi karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan

Pangkat Golongan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Golongan 2	28	70 %
Golongan 3	10	25 %
Golongan 4	2	5 %
Total	40	100 %

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan yang memiliki total 40 pegawai dengan memiliki tingkat golongan yang berbeda. Total reponden yang berpangkat golongan 2 berjumlah 28 orang (28%), pegawai yang berpangkat golongan 3 berjumlah 10 orang (10%), pegawai yang berpangkat golongan 4 ada dua orang (5%).

Tabel 4. Frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	38	95 %
D3	-	-
S1/Sederajat	1	2,5 %
S2	1	2,5 %
S3	-	-
Total	40	100 %

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan yang memiliki total 40 pegawai dengan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Total reponden yang memiliki pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 38 pegawai (95%), total pegawai yang memiliki pendidikan terkahir S1/ sederajat berjumlah 1 orang (2,5%) dan yang memiliki pendidikan terkahir S2 berjumlah 1 orang (2,5%). Melihat penjelasan diatas maka di Rutan ini kebanyakan pegawai masih berada di tingkat pendidikan SMA/ sederajat dan harus diberikan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaannya supaya tidak menurunkan kinerja yang diberikan.

Uji validitas dan reabilitas

Tabel 5. Hasil uji validitas

Nilai r hitung X	Nilai r hitung Y	Nilai r tabel	Keterangan
0,657	0,732	0,312	Valid
0,825	0,861	0,312	Valid
0,652	0,906	0,312	Valid
0,825	0,774	0,312	Valid
0,640	0,797	0,312	Valid
0,550	0,797	0,312	Valid
0,825	0,822	0,312	Valid

Nilai r hitung X	Nilai r hitung Y	Nilai r tabel	Keterangan
0,463	0,832	0,312	Valid
0,591	0,609	0,312	Valid
0,414	0,784	0,312	Valid

Melalui uji validitas dari 20 pernyataan kuesioner yang disebar kepada pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan maka disimpulkan semua item pernyataan valid.

Tabel 6. Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X)	0,732	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	Reliabel

Hasil uji reabilitas diatas menunjukkan sudah terpenuhinya kriteria yang artinya bahwa 20 pernyataan yang disebar kepada pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan adalah reliabel.

Uji normalitas

Tabel 7. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37552454
	Absolute	,114
Most Extreme Differences	Positive	,108
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada hasil data uji normalitas menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov Test, terlihat bahwa hasil nilai signifikansi atau Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,200. Artinya adalah nilai signifikansi pada data penelitian ini yaitu sebesar $0,200 > 0,05$ dengan kata lain data tersebut terdistribusi secara normal. Sehingga memenuhi syarat untuk proses uji selanjutnya.

Uji regresi linear sederhana

Tabel 8. Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-12,673	10,683		-1,186
	Motivasi Kerja	1,238	,218	,678	5,681

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam tabel hasil koefisien diatas, terlihat bahwa pada kolom B, tercantum hasil nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel motivasi kerja. Maka hasil tersebut apabila dinyatakan kedalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -12,673 + 1,238X$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja (dependen)

X = Variabel motivasi kerja (independen)

a = Konstanta

b = Koefisien

Pada bentuk persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -12,673. hal tersebut berarti bahwa ketika variabel X (Motivasi Kerja) bernilai 0, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) bernilai sama atau -12,673. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 1,238 dengan arah nilai positif, maka kesimpulannya adalah setiap peningkatan 1% pada motivasi kerja, maka proses kinerja akan meningkat sebesar 1,238. Artinya adalah bahwa dalam sebuah organisasi atau tempat kerja disaat kinerja pegawainya dirasa dibutuhkan adanya peningkatan maka diperlukan sebuah motivasi kerja pada organisasi tersebut, semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawainya, hal ini dibuktikan dengan persamaan hasil linear diatas, dimana adanya peningkatan sebesar 1% motivasi kerja akan memberikan peningkatan juga terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,445	2,407

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil data tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien R = 0,678 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 67,8%. Kemudian pada nilai koefisien determinasinya sebesar 0,459 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 45,9 %. Sedangkan sisanya sekitar 54,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini atau dipengaruhi variabel bebas lainnya.

Uji t (signifikansi)

Pada penelitian ini dalam menentukan nilai t tabel yang akan menjadi patokan, maka diperlukan rumus yaitu $df = n - k$ ($40 - 2 = 38$) dengan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05, maka untuk responden sebanyak 40 untuk patokan nilai t tabelnya berada pada angka 38 yaitu sebesar 2,024. Selanjutnya kita akan membandingkan nilai t tabel tersebut dengan nilai t hitung yang ditentukan pada hasil dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,673	10,683		-1,186	,243
	Motivasi Kerja	1,238	,218	,678	5,681	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil tabel pengujian signifikansi diatas, nilai angka t hitung sebesar 5,681. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan yaitu $5,681 > 2,024$ dan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukan bahwa adanya pengaruh signifikan yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Perolehan hasil uji signifikansi (t) diatas juga dapat menjawab uji hipotesis dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Maka dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan hasil uji t, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, dikarenakan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Semakin besar bentuk motivasi yang ada pada diri setiap pegawai, maka akan berpengaruh terhadap semakin baik proses kinerja para pegawai.

Tingkat pengaruh bentuk motivasi kerja pada pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan terhadap kinerjanya memiliki persentase sebesar sebesar 45,9 %. Sedangkan sisanya sekitar 54,1 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43. <https://doi.org/0.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. (2021). *Status Pelaporan Jumlah Penghuni Perkanwil*. www.smslap.ditjen.go.id. diakses dari <http://smslap.ditjenpas.go.id/public/grl/current/monthly/kanwil/db714e90-6bd1-1bd1-8649-313134333039>
- Keputusan Menteri Hukum Dan HAM. (2011). PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA R.I KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAM Nomor : M.HH-13.0T.02.01 Tahun 2011. diakses dari <https://docplayer.info/29626069-Penetapan-indikator-kinerja-utama-kementerian-hukum-dan-hak-asasi-manusia-r-i-keputusan-menteri-hukum-dan-ham-nomor-m-hh-13-0t-02.html>
- Ma'ruf; Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya teknik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Societ* (E. . (D. Van Nostrand (ed.)). New York: First Free Press.
- Robbins, S. P. dan T. A. (2011). *Perilaku Organisasi* (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.