Penulis (Musdalifa) (2024). Pengaruh Moivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.

(PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SANDDARAN KABUPATEN KUTAI TIMUR)

Nama Penulis[[1]](#footnote-2)

Musdalifa1, Jamiah, S.Sos, M.Si2, Raudah Mahmud, S.Ag, M.HI3.

Email:mellyanalestary@gmail.com,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **INFORMASIARTIKEL** |  | **ABSTRACT** |
|  |  | *Musdalifa,2024,The Influence ofMotivationonEmployee Performance at the Sandaran District Office, East Kutai Regency. This research aims toanalyze the influence of motivation on employee performance at the Sandaran District Office, East Kutai Regency.**This study uses a quantitative approach. Data was collected through a questionnaire distributed to all employees at the Sandaran District Office, totaling 32 people. Data collection techniques include observation, questionnaires and interviews. Data analysis was carried out using SPSS version 26, includingvalidity and reliability tests, as well as t tests to test hypotheses.**The results of the analysis show that motivation has a significant influence on employee performance. The calculated t value of 3.962 is greater than the t tableof 2.039 with a significanceof 0.000 < 0.05. Thecoefficient of determination (R²) of 0.344 indicates that 34.4% of the variation in employee performance canbe explained by motivation, while 65.6% is influenced by other factors. The F test also shows that the regression model used in this study is significant with a calculated F value of 15,694 which is greater than the F table of 4.04 and a significance of 0.000 < 0.05. Based on these findings, it is recommended that the Sandaran District Office develop a reward and training program to increase employee motivation and performance.***Keywords:**Motivation,Performance |
| **Keyword:***Motivation,Performance* **Kata Kunci:***Motivasi,Kinerja*  |
| **ABSTRAK** |
| *Musdalifa,2024, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sandaran, Kabupaten Kutai Timur.**Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Sandaran, yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data meliputiobservasi, kuesioner, dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26, termasuk uji validitas dan reliabilitas, serta uji t untuk menguji hipotesis.**Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadapkinerjapegawai.Nilaithitungsebesar3.962lebihbesardarittabel**2.039 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0.344 menunjukkan bahwa 34.4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, sedangkan 65.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dengan nilai Fhitungsebesar15.694lebihbesardariFtabelsebesar4.04dansignifikansi**0.000 < 0.05. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Kantor Kecamatan Sandaran mengembangkan program penghargaan dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.* |
| Creative Commons LicenseThis is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)license |

PENDAHULUAN

Motivasi berperan penting dalam pencapaian sasaran prestasi kerja pegawai. (Mangkunegara, 2013) Mengatakan bahwa “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi”. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan pentingdalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan. Motivasi adalahsuatu proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan. Pegawai yangtidak termotivasi di tempat kerja tidak dapat memberikan hasil yang memadai, karena motivasi diperlukan bagi pegawai yang memiliki potensi kerja yang baik. Manusia memiliki berbagai motivasi dasar yang memainkan peran pentingdi tempat kerja, termasuk motivasi sukses dan dorongan kekuatan. Agar kinerja pegawai meningkat, sangat penting untuk memberi dorongan motivasi pada pegawai sehingga akan bekerja lebih efektif, efisien, dan dengan rasa tanggung jawab. Pegawai juga akan lebih serius dalam mematuhi kebijakandanrencanaorganisasiyangsesuai.

Motivasi dan pengalaman yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya dua faktor tersebutakan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi hingga menjunjungtinggi keberhasilan instansi. Sebaliknya jika produktivitas kerja menurun maka kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya akan terhambat. Dengan motivasi yang tinggi maka ada pengaruh terhadap kinerja pegwai.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap individu mempunyai tugas dan kewajiban sesuai dengan profesi dan jabatan yangdiberikan, dalam mengerjakan tugas yang diberikantentunnya harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk itu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sangat penting dilakukan untuk mencapai tujuan. Seseorang yang bekerja baik dalam kinerjanya tentunya melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan penuh tanggung jawab serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja ataupun atasannya, Sehinggamampumewujudkan kinerjayangefektif dan efesien.

Berdasarkan uraian arti dan fungsi pengaruh dalam penelitian, arti dan fungsi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia dengan motivasi kerjayang mereka terima dan rasakan dari suatuinstansi tersebut. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi. Begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak di dorong dengan motivasi akan mengakibatkan hasil yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat dengan mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan/instansiswasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah. Dan salah satunya adalah Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2013) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data dengan menggunakaninstrument, analisis data bersifat statistik dengan menentukan Hipotesis dari judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur”.

## Populasidan Sampel

1. Populasi

Menurut Morrisan (2012:19), populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek variabel, konsep, atau femone. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan dalam penelitian ini yang menjadi populasi yang bersangkutan dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 32 orang yang terdiri dari PNS 15 orang, Honor PTTB 9 orang, dan Honor PTTH 8 orang.

1. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:118) sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnyadiambilsecara keseluruhan, tetapijika populasinyalebihbesar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur, yaitu sebanyak 32 orang responden. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

HASIL PENELITIAN

## Karakteristik Responden

1. Kriteria Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

## Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

## Kriteria Responden Berdasarkan Usia

## Kriteria Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Analisis Sub Variabe lKinerja Pegawai

* + - 1. KualitasKerja

## KuantitasKinerja

## KerjaSama

## Inisiatif

## KetepatanWaktu

## AnalisisSubVariabelMotivasi

1. Gaji
2. TanggungJawab
3. KondisiKinerja
4. PeluangUntukMaju
5. Penghargaan

PEMBAHASAN

Data dala penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS 26.0 for Windows. Teknik analisis data yang digunakan meiputi uji valisditas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji-t) untuk mengetahui pengaruh variabel independent (Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja) Pegawai PadaKantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan (kuesioner) valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson correlation untuk setiap butir soal dan membandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Dengan df sebesar 30 (32-2) dan α = 0.05, nilai r tabel adalah 0.3494. Dari Tabel 4.25, dapat dilihat bahwa semua item pada variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih

besar dari r tabel (0.3494), yang berarti bahwa semua item pernyataan valid.Hal in menunjukkanb bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi instrumen yang digunakan. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70. Berdasarkan Tabel 4.26, variabel Motivasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.822, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.741. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0.70, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan secara konsisten dalam pengukuran.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen (Motivasi) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berdasarkan Tabel 4.27, nilai R² sebesar 0.344, yang berarti bahwa 34.4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi Motivasi. Sisanya, sebesar 65.6%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun ada variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Uji t parsial digunakan untuk pengujian ini dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi dan nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Berdasarkan Tabel 4.28, nilai signifikansi untuk variabel Motivasi adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai t hitung sebesar 3.962 lebih besar dari t tabel (2.039).Hal ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Hipotesis pertama (Ha) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Berdasarkan Tabel 4.29, hubungan antara Motivasi danKinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti terdapat hubungan signifikan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.586 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Motivasi dan Kinerja Pegawai. Korelasi positif ini menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk mengukur variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi menjelaskan 34.4% variabilitas dalam Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis danuji korelasi mengonfirmasi bahwa terdapat pengaruh signifikan dan hubunganyang sedang antara Motivasi dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

* + 1. Hasil analisis data uji validilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga semua item dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa item-item pada penelitian ini mampu diukur, sehingga instrument yang digunaka memiliki validitasyang tinggi.
		2. Nilai Cronbch’s Alpha pada variabel motivasi sebesar 0.822 dan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0.741 menunjukkan bahwa instrument digunakan dalam penelitian ini reliabel.
		3. Pada hasil uji-t menjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3.962 >

2.039 nilai t tabel dan siginifikansi 0.000 < 0.05. Ini membuktikan bahwa ada pengaruh nyata dari motivasi terhadap kinerja pegawai.

* + 1. Hasil dari koefisien determinasi (R²) sebesar 0.344 menunjukkan bahwa 34.4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan 65.6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

AmbarT.SulistiyaniDnRosidah. (2003). *ManajemenSumberDayaManusia.*

*CetakanPertama.*PenerbitGrahaIlmu.Yogyakarta

*AA.* Anwar Prabu Mangkunegara, (2013)*, Manajemen*SumberDayaManusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

Bayu Fadillah, Et All (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja,Dan. Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. AngkasaPura II.

Biso, H., & Ova, J. (2020). Pengaruh Motivasi Dalam Bentuk Pemberian Bonus Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kredit Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tobelo.

Dewi,N.(2019).Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan (Doctoral Dissertation).

EmoryCooper,2004.*MetodePenelitianBisnis.Jilid1,EdisiKelima*. Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM* (13th ed.). Bumi Aksara.

Hasibuan,M.S.P.,H.(2005).*MANAJEMENSUMBERDAYAMANUSIA*(10th

ed.).BumiAksara.

Heidjrachman,RanupandjojoDanSuadHusnan,(2002).*ManajemenPersonalia.*

EdisiIV,Yogyakarta:BPFE.

Imam Wahyudin, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaPegawaiDiPemerintahKerjaKecamatanLauKabupatenMaros* (Doctoral Dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan KompensasiTerhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69-88.

Larenza,V.D.,&Nirawati,L.(2019).PengaruhKepuasanKerjadanMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, *10*(1).

MalayuS.P,H.(2001).*ManajemenSumberDayaManusia*.BumiAksara. Mangkunegara,A.A.A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*.RemajaRosdakarya

Margono.(2004).*MetodePenelitianPendidikan*.RinekaCipta. Munawir, S. (2000). *Analisa Laporan Keuangan*. Liberty..

Purwanto.(2008).*MetodologiPenelitianKuantitatif.*Yogyakarta:PustakaPelajar. Uno, Hamzah. (2008). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta:Bumi. Aksara

Sedarmayanti.(2009).*SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja* (III).

MnadarMaju.

Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, *23*(2), 121-137.

Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai DinasPendidikan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 47-57

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian KuantitatifKualitatif Dan R&D*.Alfabeta. Sulistiyani,A., &Rosidah.(2003).*Manajemen SumberDayaManusia: Konsep,*

*Teori,danPengembangandalamKonteksOrganisasiPublik*(1sted.).Graha

Ilmu.

Tanjung,V.Y.,Simatupang,S.,&Simamora,F.N.(2023).PengaruhMotivasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelindo (Persero)CabangSibolga. *JurnalRisetManajemenDanAkuntansi*,*3*(1), 150-159.

Uno,H.(2008).*TeoriMotivasiDanPengukurannyaAnalisisdiBidang Pendidikan*. PT Bumi Aksara.

Valufi, E. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada ANA FARM Ds. Wonorejo Kec. Wates Kab. Kediri)* (Doctoral Dissertation, IAIN Kediri).

Yanti, R. A. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik* (DoctoralDissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Yanti, Y., & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 3(2), 134-147.

Zahid, Y. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik) (DoctoralDissertation,UniversitasMuhammadiyahGresik).

1. Corresponding author: Email@untag.ac.id [↑](#footnote-ref-2)