

# Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sungai Keledang Kecamatan Samarinda Seberang

Arina Selviani \*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

---

## INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

18 August 2020

Received in revised form:

5 September 2020

Accepted:

18 December 2020

---

## Keyword:

Motivation, Employee Performance

## Kata Kunci:

Motivasi, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*In this study, the authors used a verificative study or hypothesis test, a study that explains or looks for causal relationships of two or more variables, namely the influence of motivation on performance. The population of this study is the entire Civil Servant of Keledang River Village of Samarinda Seberang Subdistrict which numbers 27 people. All populations are responded to using census methods. Data analysis techniques used by researchers are quantitative data analysis techniques, which are analyses used to test the relationships or influences of free variables (X) and bound variables (Y). To calculate the relationship between free variables and bound variables used a correlation coefficient analysis with the product moment correlation formula. From the calculation of the results obtained that the influence between work motivation on employee performance turned out to be very low, this is evidenced by  $r = 0.171$  where the guidelines for providing interpretations surfaced by Sugiyono are at intervals of  $0.00 - 0.199$  which belong to very low categories. The influence of work motivation on employee performance is rationally acceptable. This means that work motivation has a very low and insignificant influence on employee performance.*

## ABSTRAK

Dalam penelitian ini yang penulis pergunakan adalah penelitian verifikatif atau uji hipotesis yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kelurahan Sungai Keledang Kecamatan Samarinda Seberang yang berjumlah 27 orang. Semua populasi dijadikan responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variable bebas (X) dan variable terikat (Y). Untuk menghitung hubungan antara variable bebas dan variable terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi product moment. Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ternyata sangat rendah, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,171$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval  $0,00 - 0,199$  yang termasuk kategori sangat rendah. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara rasional dapat diterima. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

---

\* Corresponding author: [ArinaSelviani@gmail.com](mailto:ArinaSelviani@gmail.com)

## Pendahuluan

Pembangunan yang dilakukan secara terus menerus, menuntut kepada semua pihak untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja demi kemajuan pembangunan Indonesia, kuncinya terletak pada sumber daya manusianya itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pelaksanaan pembangunan, karena manusialah yang mengelola berbagai potensi yang terdapat didalamnya. Sumber daya manusia sangat memegang peranan penting dalam kemajuan pembangunan.

Dalam pembangunan, menuntut sumber daya yang berkualitas agar dapat mencapai sasaran pelaksanaan pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas tersebut maka perlu memperhatikan dari faktor tenaga kerja yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tergantung pada unsur manusia sebagai tenaga kerjanya, karena sebaik apapun peralatan, banyaknya sumber daya alam yang tersedia, serta besarnya modal yang tersedia tetap saja masih tergantung pada manusia itu sendiri. Oleh karena itu unsur manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai harus diberikan perhatian yang lebih khusus dibandingkan dengan unsur yang lain. Karena perhatian tersebut dapat membuat pegawai lebih meningkatkan peningkatan kinerjanya sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan. Tidak terkecuali pada instansi layanan publik, di mana pegawai harus memberikan layanan secara baik kepada masyarakat agar dapat melakukan proses layanan secara memuaskan. Maka harus ditunjang oleh lingkungan kerja yang memadai seperti peralatan kerja, rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Bila lingkungan kerja memadai maka dimungkinkan pegawai akan melakukan pekerjaan secara efektif.

Pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Imbalan yang sesuai dengan keadaan, lingkungan kerja yang baik, pimpinan yang mempunyai kemampuan manajerial dan lain –lain. Pegawai pada umumnya merupakan unsur terpenting bagi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya perlu dikaji, dicermati dan dianalisa, untuk kemudian diambil kebijakan dan perbaikan terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut. Begitu juga yang terjadi pada Kantor Kelurahan Sungai Keledang, perlu diupayakan peningkatan kinerja para pegawainya.

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak bisa diharapkan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan, untuk itu sangat diperlukan motivasi agar pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan Permendagri 31/2006 tentang pembentukan, penghapusan dan penggabungan kelurahan maka fungsi kelurahan sebagai berikut :

1. Melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum

4. Membina lembaga kemasyarakatan
5. Membina dan mengendalikan administrasi rukun warga dan rukun tetangga
6. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh walikota dan camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang penulis gunakan adalah penelitian verifikatif atau uji hipotesis yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kelurahan Sungai Keledang Kecamatan Samarinda Seberang yang berjumlah 27 orang. Semua populasi dijadikan responden dengan menggunakan metode sensus.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variable bebas (X) dan variable terikat (Y). Untuk menghitung hubungan antara variable bebas dan variable terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment*. sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Angka indeks korelasi "r" *product moment*

$N$  = Jumlah subjek

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$  = Jumlah hasil skor x

$\sum y$  = Jumlah skor y

Dimana nilai "r" atau koefisien korelasi yang dihasilkan oleh rumus, digunakan untuk menentukan suatu koefisien korelasi termasuk kuat atau lemah. Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Variabel Motivasi

Dorongan yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka lakukan. Dalam hal indikatornya meliputi :

#### Upah/gaji yang sesuai

Sub variabel atau indikator-indikator upah/gaji yang sesuai terdiri diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu mengenai pemberian insentif ketika tambahan jam kerja, kepuasan pegawai terhadap penghasilan dan upah/gaji, dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Untuk melihat tanggapan responden terhadap pemberian insentif ketika ada tambahan jam kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:.

#### Kehormatan dan Pengakuan

Sub-variabel atau indikator-indikator kehormatan dan pengakuan yang terdiri dari empat pertanyaan, yaitu pemberian ucapan selamat dari atasan karena melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, bertegur sapa dengan siapa saja yang dijumpai saat dikantor kelurahan, atasan menghargai hasil kerja yang dikerjakan dan senang mendapatkan pujian ketika melaksanakan sebuah kerjaan.

#### Perlakuan Yang Adil

Sub-variabel atau indikator-indikator perlakuan yang adil yang terdiri dari empat pertanyaan yaitu pemberian dorongan untuk berprestasi, pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, pemberian bimbingan kepada pegawai, pemberian nasehat kepada pegawai.

#### Suasana Kerja Yang Menarik

Sub-variabel atau indikator-indikator suasana kerja yang menarik yang terdiri dari tiga pertanyaan, yaitu fasilitas kantor yang ada sudah memadai, menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan ketentuan yang ada dan kondisi ruangan kantor membuat bersemangat dalam bekerja.

### Variabel Kinerja Pegawai

#### Tanggung Jawab

Sub-variabel atau indikator-indikator tanggung jawab yang terdiri dari tiga pertanyaan, yaitu bersedia bekerja diluar ketentuan jam dinas/kerja, bersedia menerima hukuman dari atasan anda jika dalam melaksanakan tugas secara tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang pegawai kerjakan.

#### Prestasi Kerja

Sub-variabel atau indikator-indikator prestasi kerja yang terdiri dari tiga pertanyaan yaitu memberikan saran/pendapat kepada atasan demi kemajuan kantor, merasa puas dengan pekerjaan sekarang dan pernah mendapatkan prestasi dalam melaksanakan tugas.

## Ketaatan

Sub-variabel atau indikator-indikator ketaatan yang terdiri dari empat pertanyaan, yaitu mengetahui peraturan yang berlaku pada kantor, berada dikantor pada saat jam kerja, masuk kerja pukul 07.30 pagi dan pulang kerja pukul 15.30 sore.

## Kerjasama

Sub-variabel atau indikator-indikator kerjasama yang terdiri atas tiga pertanyaan, yaitu membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaan, menerima atau memberikan saran dan pendapat terhadap sesama teman dikantor dan senang jika suatu pekerjaan diselesaikan secara bersama-sama.

## Analisis Data

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antara motivasi pegawai sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan masalah ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel motivasi pegawai (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
2. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel motivasi pegawai (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada table berikut ini :

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.171
	Sig. (2-tailed)		.393
	N	27	27
Y	Pearson Correlation	.171	1
	Sig. (2-tailed)	.393	
	N	27	27

Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ternyata sangat rendah, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,171$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,00 - 0,199 yang termasuk kategori sangat rendah.

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara rasional dapat diterima. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu

H<sub>0</sub>: Terbukti yaitu tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Sungai Keledang Kecamatan Samarinda Seberang .

H<sub>1</sub> : Tidak Terbukti yaitu terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Sungai Keledang Kecamatan Samarinda Seberang.

## Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Sungai Keledang Kecamatan Samarinda Seberang. Dengan menggunakan analisis *product moment*, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat rendah serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ada variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat di kemukakan saran guna perbaikan motivasi dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Memberikan penghargaan berupa tunjangan khusus atas prestasi pegawai sehingga merasa di hargai.
2. Menempatkan pegawai sebagai customer service serta penataan ruang kerja.
3. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan kemampuan melalui peningkatan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi yang diikuti dengan penyediaan bantuan dana penunjang pendidikan formal bagi pegawai.
4. Menerapkan penegakan disiplin kerja mulai dari pimpinan sampai pada seluruh pegawai.

## Daftar Pustaka

Abdul Mubarak. 2009. Penelitian Skripsi: Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai tidak tetap harian pada kantor dinas kebersihan kota Samarinda. Fisipol Untag Samarinda, 2009.

Augusty Ferdinan. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. CV. Indoprint. Semarang.

A.W Widjaja (1996 : 56) >>> cari tdk ada bukunya.. dech

Buchari Zainun.2001. Manajemen dan Motivasi, Balai Aksa, Jakarta.

Dessler, Gary, 1997, Manajemen Personalialia, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.

- Hiidjarachman dan Suad Husnan. 1995. Manajemen Personalia, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg, Frederick. 1967, Work and The Nature of Man. The World Publishing Company – Cleveland And New York.
- Ishak Arep dan Hendri T. 2005. Manajemen Motivasi. PT. Grasindo Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Jalaluddin Rakhmat. 2006. Metode Penelitian Komunikasi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Kirby, J. and Joseph A. Machiariello., 1994, Management Control System. Texas.
- Koentjoroningrat, 1993, Metodologi Penelitian Masyarakat, LIPI, Jakarta.
- Mahmudi, 2005, Manjemen Kinerja Sektor Publik, Akademi Majemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.
- Manullang, M. 2005, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- McGill, Michael E., 1990, Pedoman Pengembangan Organisasi (terjemahan Rochmulyati Hamsah), Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Moh Nazir, 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sarwoto Drs. 1997, Dasar-dasar Organisasi Management, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 1995. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitasi, PT. Gunung Agung, Jakatra
- Simamora, Henry., 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisil, cet. Ke-I, Yogyakarta.
- Siswanto, B., 1987, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Jakarta.
- Sudarwan Danim. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Reneka Cipta. Jakarta.