

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PESAWARAN

Kinanti¹, Nelson²

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*email korespondensi: kinantinurulf.31023@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. Hipotesis yang dirumuskan oleh penulis adalah motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran yaitu sebanyak 450 pegawai, dan berdasarkan ukuran di atas, maka sampel dalam penelitian ditentukan sebanyak 45 orang atau 10 persen dari seluruh populasi. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu : Variabel bebas dan variabel terikat dimana Motivasi sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja Pegawai sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Prestasi Kerja, Lingkungan

Abstract. The purpose of this study was to find out whether motivation influences employee performance at the Regional Secretariat of Pesawaran Regency. The hypothesis formulated by the authors is that motivation has an influence on employee performance at the Regional Secretariat of Pesawaran Regency. The type of research that will be carried out is Quantitative Research. This type of research is research that intends to make a systematic, factual, and accurate presentation of the facts and characteristics of a particular population. The population in this study were all employees at the Regional Secretariat Office of Pesawaran Regency, namely as many as 450 employees, and based on the size above, the sample in the study was determined as many as 45 people or 10 percent of the entire population. There are two variables in this study, namely: the independent variable and the dependent variable where motivation is the independent variable and employee performance is the dependent variable. From the results of data processing, the hypothesis answers have been found, namely as follows; Motivation affects Employee Performance.

Keywords: Motivation, Work Performance, Environment

PENDAHULUAN

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu.

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan

pekerjaannya.(Supihati, 2014) Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian.(Tety, Fahrizi, & Saleh, 2020)

Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, pegawai di organisasi tersebut sering berpikiran yang buruk, yang membuat ragu apakah tujuan organisasi tersebut sudah tercapai. Kedua, para pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur dan aset organisasi yang paling penting artinya semakin didasari bahwa manusia tidak boleh diperlakukan sebagai salah satu alat semata tetapi juga harus dianggap sebagai faktor yang amat vital berjalannya sebuah organisasi.(Sedarmayanti, 2017) Unsur-unsur manajemen terdiri dari manusia, alat-alat, perlengkapan metode, uang dan pasar, harus diterapkan secara terpadu dan harmonis sedemikian rupa sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan ketentuan segala sesuatu berlangsung dalam batas waktu, usaha dan biaya yang ditetapkan. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu.

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Salah satu syarat awal terciptanya *good goverment governance* yaitu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya guna.(Handoko, 2017) Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran sebagai panutan atau contoh bagi pegawai Kabupaten Pesawaran sudah sewajarnya memperhatikan perilaku pegawainya sehingga tercipta prestasi kerja pegawai yang mendukung terwujudnya tujuan pemerintah Kabupaten Pesawaran

yaitu terlaksananya *good goverment governance*. Sistem pengendalian manajemen mempengaruhi perilaku manusia. Sistem pengendalian manajemen yang baik mempengaruhi perilaku-perilaku sedemikian rupa sehingga memiliki tujuan yang selaras, yang berarti tindakan-tindakan yang dilakukan individu juga akan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Robert dan Vijay, 2010: 109). Salah satu cara yang mempengaruhi perilaku manusia untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan melaksanakan program pemberian motivasi dan pengembangan pegawai sehingga mencapai prestasi kerja yang maksimal.(Gardjito, 2014) Motivasi merupakan suatu arahan bagi pegawai demi pencapaian keberhasilan organisasi. Sedangkan pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.

Kenyataan yang ada sekarang terlihat kurangnya pemberian motivasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran yang mengakibatkan semakin menurunnya prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. Kurangnya pemberian motivasi

mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan berbagai rutinitas kerjanya baik tingkat absensi maupun pelayanan terhadap masyarakat yang semakin berkurang. Selain itu minimnya perhatian pemerintah terhadap pengembangan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran, di mana hal tersebut dapat dilihat dari kurang meratanya pengembangan pegawai dalam hal ini pendidikan dan pelatihan, pemindahan pegawai (mutasi, promosi, dan demosi) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. Pendidikan dan pelatihan prajabatan (Diklat Prajabatan) sebatas diberikan hanya sebagai sebatas prasyarat menuju Pegawai Negeri Sipil (PNS) selain itu diklat juga hanya ditujukan bagi pejabat ESELON I, II, II, dan IV (Diklat PIM). Pelatihan selain diklat tersebut yang sebenarnya bertujuan untuk mengembangkan potensi pegawai terutama bagi staf sangat jarang terjadi. Padahal jika diteliti lebih jauh pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai secara langsung dapat memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh (Saleh & Fahrizi, 2020) hasil analisis dan pembahasan tentang

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Penelitian selanjutnya oleh (Nuraeni & Vicram Mahza Mahardika, 2022) pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap

Berdasarkan penelitian lain oleh (Masyar, 2016) Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja.

Selain pendidikan dan pelatihan, pemindahan pegawai (mutasi, promosi, dan demosi) kurang lebih sama dengan pendidikan dan pelatihan. Pegawai merupakan faktor penentu terciptanya Good Government Governance, pegawai juga merupakan makhluk dinamis yang memiliki potensi untuk diberi kesempatan berkembang melalui pemberian motivasi, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Diharapkan semakin seringnya motivasi dilakukan maka semakin tinggi

prestasi kerja pegawai, dan secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap prestasi pegawai sehingga diharapkan dapat mempercepat terwujudnya Good Government Governance sebagai tujuan akhir di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran”.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran

Berdasarkan pengelompokan data yang bersumber pengambilannya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengumpulan data primer ini dilakukan melalui data yang berhubungan dengan motivasi dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran, sehingga memudahkan penulis untuk membahas hasil penelitian

2. Data Sekunder

Mencatat data-data yang dipublikasikan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran, dalam bentuk aplikasi dilapangan yang sifatnya berkala (time series) seperti yang telah disajikan dalam tabel-tabel pada latar belakang penulisan.(Sugiyono, 2017)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengamatan langsung guna menguji kebenaran tentang motivasi dan prestasi kerja dan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya hingga diperoleh bukti dan fakta empiris dari instansi.
2. Wawancara, dilakukan dengan cara bertemu langsung dan bertanya secara langsung dengan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran tentang pengaruh motivasi dan prestasi kerja.
3. Kuesioner, yaitu melakukan penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan kepada pegawai tentang motivasi dan prestasi kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
4. Dokumentasi, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data tentang

motivasi dan prestasi kerja hal-hal yang berhubungan dengan penelitian melalui catatan-catatan atau yang lainnya.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua metode kuantitatif dengan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,476	,458	2,94221

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,6902 = 0,476 = 0,476 \times 100\% = 47,60\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) menjelaskan variasi perubahan variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 47,60%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Selanjutnya peneliti menggunakan uji hipotesis Dari perhitungan di atas dapat diperoleh t hitung sebesar $t = 3,85$ sedangkan t = tabel pada taraf signifikan α 0,05 sebesar $t = 2,021$

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Motivasi (X)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan atau tidak, untuk itu penulis menggunakan uji t, dimana diperoleh r sebesar 0,51 maka nilai t hitung Dari perhitungan di atas dapat diperoleh t hitung sebesar $t = 3,85$ sedangkan t = tabel pada taraf signifikan α 0,05 sebesar $t = 2,021$

terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,514	4,559		3,403	,002
X	,624	,122	,690	5,136	,000

a. Dependen variabel Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,136$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka $t_{hitung} = 5,136 > t_{tabel} = 1,690$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran dapat diterima. Jadi variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan maka disimpulkan bahwa berdasarkan analisis dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Gardjito, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Masyar, W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Journal Article*, 151. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/24316-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pada-inspektorat-kabupaten-ro.pdf&ved=2ahUKEwjPxo-8yKrzAhXiV3wKHZIQCMcQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw1-4yOP>
- Nuraeni, & Vicram Mahza Mahardika. (2022). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja

- Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kapuas. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(3), 232–240. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i3.3652>
- Saleh, K., & Fahrizi, F. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. *Jmms*, 4(1), 45–52. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i1.599>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Tety, T., Fahrizi, F., & Saleh, K. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Smp Negeri 18 Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(01), 33–42. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i01.566>