

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

*(The Effect Of Motivation On Employee Performance In Majene Regency
Office Of Regional Income Agency)*

Farida Ariyani Hehanussa

Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Motivasi akan mendorong timbulnya persaingan yang tajam baik antar individu, kelompok, masyarakat, dan bahkan di tingkat organisasi hingga antar negara. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya *feeling* dan didahului adanya tanggapan terhadap adanya tujuan. Setiap motivasi yang diberikan suatu organisasi pasti memberi dampak yang berbeda. Salah satu dampak yang terjadi adalah dampak pada kinerja pegawai atau karyawan. Pemerintah harus memahami pemberian motivasi setiap pegawai untuk melakukan penjangkauan dan peningkatan loyalitas Pegawai. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan beberapa teknik populasi dan sampel. Penelitian dilakukan di kantor badan pendapatan daerah kabupaten Majene. Hasil dari penelitian Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci : pegawai, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era perubahan global yang timbul sebagai akibat perubahan teknologi yang cepat terjadi pada hampir semua aspek kehidupan manusia dan menimbulkan pergeseran serta paradigma baru. Perubahan di berbagai aspek seperti ekonomi, politik, sosial, nilai, dan budaya, pasar serta motivasi akan mendorong timbulnya persaingan yang tajam baik antar individu, kelompok, masyarakat, dan bahkan di tingkat organisasi hingga antar negara. Semuanya bergerak dan berlomba-lomba melakukan aktivitas yang lebih baik, lebih efisien, efektif, lebih unggul satu sama lain dalam mengelola sumber-sumber daya, memanfaatkan peluang dan tantangan untuk menghadapi atau memenangkan persaingan

tersebut, sesuai paradigma baru yang dipakainya.

Setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah, swasta, dalam bentuk manufaktur, jasa ataupun dagang akan dihadapkan pada permasalahan mengenai pengelolaan sumber. Hal itu disebabkan karena pengelolaan sumber daya manusia ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya lainnya yaitu bahan baku (*material*), modal (*money*), mesin (*machines*), dan metode (*method*), serta energi (*energy*) dalam organisasi tersebut. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia (*human resources*) maka semakin baik pula pengelolaan sumber daya yang lain, sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia maka hal itu berakibat pengelolaan sumber daya yang lain semakin tidak baik.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya *feeling* dan didahului adanya tanggapan terhadap adanya tujuan. Dalam hal motivasi, pegawai dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Saat setiap pegawai termotivasi, maka tujuan organisasi dengan mudah dapat tercapai. Motivasi kerja dapat memberi dampak positif terhadap organisasi. Tetapi motivasi tersebut harus timbul dari dalam diri pegawai atau karyawan. Setiap motivasi yang diberikan suatu organisasi pasti memberi dampak yang berbeda. Salah satu dampak yang terjadi adalah dampak pada kinerja pegawai atau karyawan.

TELAAH LITERATUR

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Baharuddin Semmailla (2019) dengan judul *pengaruh motivasi sebagai mediasi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja Mengemukakan Bahwa* “Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu menjadi perantara untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu menjadi perantara untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.”

Pengertian Motivasi secara umum berasal dari kata '*motivation*' yang berarti “menggerakkan”. Tetapi asal katanya adalah '*motive*' yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yaitu kata '*motif*' yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal

atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dan secara umum Pengertian Motivasi Kerja dapat di artikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Dalam Pengertian Motivasi Kerja, terdapat dua faktor yang berpengaruh, yaitu :

- a. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri manusia yang meliputi :
 1. Harapan
 2. Kebutuhan
 3. Persepsi mengenai diri sendiri
 4. Kepuasan kerja
 5. Harga diri dan prestasi
- b. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia yang meliputi :
 1. Kelompok kerja
 2. Situasi lingkungan
 3. Sistem imbalan
 4. Jenis dan sifat pekerjaan

Sedangkan pengertian Motivasi Kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yakni adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu selain itu usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Secara etimologis, Winardi (2002:1) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Selanjutnya Winardi (2002:33) mengemukakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya.

Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuan dirinya. Setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer, selalu bekerja sama dengan bawahannya dengan kata lain tidak bekerja sendiri,

tetapi meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam setiap usaha dimana sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dari pengertian motivasi kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja meliputi :

Menurut Pandji Anoraga (2009 : 4) :

“Motivasi kerja adalah kemauan kerja Pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi Pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut”

Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryono (2009 : 14) motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Jenis-jenis Motivasi Kerja

Didalam memotivasi kerja Pegawai, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja Pegawai. Dibawah ini adalah dua jenis motivasi menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014:8), yaitu:

- 1) Motivasi Positif (*Incentive Positive*)

Dengan motivasi positif ini semangat bekerja Pegawai akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (*Incentive Negative*)

Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja Pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu kantor.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap Pegawai akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin.

Tujuan Dari Motivasi Kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada Pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014 : 146) tujuan pemberian motivasi kepada Pegawai adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai. Kepuasan kerja Pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja Pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan kantor.
2. Meningkatkan produktivitas Pegawai. Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada kantor.
3. Meningkatkan kedisiplinan Pegawai. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan kantor, Pegawai dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti Pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Rekan kerja yang ramah dan mendukung, atasan yang ramah, memahami, menghargai dan menunjukkan keberpihakan kepada bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipatif Pegawai. Pegawai ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, Pegawai merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan kantor sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugasnya.

7. Motivasi yang tinggi dapat membuat Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan Pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelaslah bahwa di dalam setiap kantor diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para Pegawainya. Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para Pegawainya dalam suatu kantor, maka akanlah sulit kantor tersebut untuk mencapai tujuannya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Ekstern
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin dan kepemimpinannya
 - c. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Intern
 - a. Pembawaan individu
 - b. Motivasi
 - c. Pengalaman masa lampau
 - d. Keinginan atau harapan masa depan.

Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa :
“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang Pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja Pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006 : 260) :

- 1) Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
- 2) Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap kantor.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan di laksanakan di kantor BAPENDA Kabupaten Majene yang terletak di jalan Gatot Subroto No. 59. Kelurahan Pangali-ali, Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini di laksanakan selama 3 bulan yang akan dimulai pada 01 Desember 2018 sampai dengan 28 Februari 2019

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data secara garis besar terdiri atas : kuesioner (jika data primer) / Angket atau daftar pertanyaan diberikan kepada responden, studi dokumentasi dan pengumpulan data polpulasi dan sampel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene merupakan salah satu kantor pemerintahan yang bergerak di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, sehingga diharapkan mampu menyediakan pelayanan terhadap pengelolaan keuangan daerah. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebagai unit yang berperan untuk memberikan akses antar instansi agar dapat mempermudah dan memperlancar segala urusan mengenai pengelolaan keuangan dan Aset daerah.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah PERDA Nomor 14 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah, serta untuk menjalankan fungsinya telah disusun struktur organisasi pengelolaan keuangan dan Aset daerah, untuk Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Majene.

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1 :

No	Kategori Jawaban	Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	6	15
2	Diploma	11	27,5
3	Sarjana	22	55
4	Lain-Lain	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan Motivasi dapat dilihat bahwa responden dengan Motivasi SMA Sederajat yaitu sebanyak 6 responden atau sebanyak 15% sedangkan jumlah responden dengan Motivasi Diploma yaitu sebanyak 11 responden atau sebanyak 27,5%, sedangkan jumlah responden dengan Motivasi Sarjana yaitu sebanyak 22 responden atau sebanyak 55%, sedangkan jumlah responden dengan Motivasi lainnya yaitu sebanyak 1 atau sebanyak 2,5%.

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Pada hasil penelitian terhadap variable motivasi Pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator Motivasi, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Bapak/Ibu harus mempunyai kemauan yang sangat tinggi dalam bekerja

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	77,5
	Setuju	6	15
	Kurang Setuju	3	7,5
	Tidak Setuju	0	0.0
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil pengolahan data dari 40 Pegawai bahwa sebanyak 31 Pegawai atau 77,5% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 6 Pegawai atau sebanyak 15% menyatakan setuju, sebanyak 3 Pegawai atau 7,5% menyatakan Kurang Setuju, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% atas pernyataan bahwa Bapak/Ibu harus mempunyai kemauan yang sangat tinggi dalam bekerja Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan alternatif jawaban yang dominan dipilih adalah sangat setuju.

Tabel 3

Tanggapan Responden Terhadap Bapak/Ibu harus mempunyai kerelaan bekerja keras dikantor

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
2	Sangat Setuju	17	42,5
	Setuju	20	50
	Kurang Setuju	3	7,5
	Tidak Setuju	0	0.0
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil pengolahan data dari 40 Pegawai bahwa sebanyak 17 Pegawai atau 42,5% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 20 Pegawai atau sebanyak 50% menyatakan setuju, sebanyak 3 Pegawai atau 7,5% menyatakan Kurang Setuju, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% atas pernyataan bahwa Bapak/Ibu harus mempunyai kerelaan bekerja keras dikantor Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan alternatif jawaban yang dominan dipilih adalah kurang setuju.

Tabel 1.4

Tanggapan Responden Terhadap Bapak/Ibu harus tanggung jawab penuh dalam bekerja

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	2	5
	Setuju	35	87,5
	Kurang Setuju	3	7,5
	Tidak Setuju	0	0.0
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil pengolahan data dari 40 Pegawai bahwa sebanyak 2 Pegawai atau 5% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 35 Pegawai atau sebanyak 87,5% menyatakan

setuju, sebanyak 3 Pegawai atau 7,5% menyatakan Kurang Setuju, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% atas pernyataan bahwa Bapak/Ibu harus tanggung jawab penuh dalam bekerja dari hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa Alternatif Jawaban yang dominan dipilih adalah setuju.

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator Motivasi kerja Pegawai, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut dengan menggunakan alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah:

Nilai Tanggapan Deskripsi

1,00 – 1,80 sangat rendah

1,81 – 2,60 rendah

2,61 – 3,40 cukup tinggi

3,41 – 4,20 tinggi

4,21 – 5,00 sangat tinggi

Tabel 1.5

Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Motivasi Kerja (X_1)

No Item	Frekuensi Jawaban					N = 40	Jmlh Skor	Mean	Penilaian
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	155	24	9	0	0	40	188	4,7	Sangat Tinggi
2	85	80	9	0	0	40	174	4.35	Sangat Tinggi
3	95	68	12	0	0	40	175	4.38	Sangat Tinggi
4	10	146	6	0	0	40	160	4	Tinggi
5	10	140	9	0	0	40	159	3,98	Tinggi
Rata-rata Motivasi Kerja Pegawai								4.28	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Motivasi kerja Pegawai masuk kedalam kriteria sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,28 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4.21 – 5.00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Berikut ini disajikan hasil analisis deskriptif persentase tiap butir pernyataan Kinerja Pegawai. Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variable Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6**Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Kinerja (Y)**

No Item	Frekuensi Jawaban					N = 40	Jmlh Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	KS	TS	STS				
1	90	88	0	0	0	40	178	4.45	Sangat Tinggi
2	95	76	6	0	0	40	177	4.43	Sangat Tinggi
3	30	132	3	0	0	40	165	4.13	Sangat Tinggi
4	95	84	0	0	0	40	184	4.6	Sangat Tinggi
5	125	56	3	0	0	40	184	4.6	Tinggi
6	15	148	0	0	0	40	163	4.08	Tinggi
Rata-rata Motivasi Kerja Pegawai								4.38	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,69 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi.

Uji Validitas dan Reabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan

1	0.482	0,316	Valid
2	0.466	0,316	Valid
3	0.357	0,316	Valid
4	0.320	0,316	Valid
5	0.391	0,316	Valid
6	0.403	0,316	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2019

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable Kinerja Pegawai menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,316 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid meskipun ada 1 pertanyaan ke 5 tidak valid karena dibawah dari 0,316. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

Tabel 1.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.457	6.335		2.598	.013
Motivasi	.011	.188	.009	.059	.953

a. Dependent Variable : Kinerja_Pegawai

Dimana :
 γ = Kinerja
 α = Konstanta
 X_1 = Motivasi

Uji t :

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a	
---------------------------	--

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.457	6.335		2.598	.013
	Motivasi	.011	.188	.009	.059	.953

a. Dependent Variable : Kinerja_Pegawai

Motivasi (X_1)

Karena t hitung $0,59 < t$ tabel 2.021 maka hipotesis ditolak, yang artinya yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai motivasi sebesar $0,953$ ditemukan lebih kecil dari t tabel 2.021 dan tingkat signifikan yaitu $0.59 > 0.05$.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

Referensi :

- Anwar Prabu, Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vo. 3, No. 6, Desember 2005.
- Amin, Karami, Hossein Rezaei Dolatabadi, Saeed Rajaeepour. 2013. Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee

Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company
Department of Management and Accounting, Najafabad Branch,
Islamic Azad University, Najafabad, Iran. Vol 3. No 9 ISSN:
2222-699, pp. 327-338

Anwar 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya,
Bandung. Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan
Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di
Manado Jurnal Emba, Vol 1 No. 4 Desember 2013, FEB Unsrat.

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, Penerbit Bumi Aksara Cetakan Ke-8.
Organisasi dan Motivasi. 2014

Gary, Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ke-10 jilid 1.
Jakarta Barat. PT Indeks.

Ghozali, I., 2008. Structural Equation Modeling : Metode Alternatif Dengan
Partial Least Square. Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
Semarang.

Hasibuan, Malayu S P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi
Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. Kreitner, Robert dan Anggelo
Kinicki. 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
Mangkunegara,

Handoko, (2012: 155). definisi Kepuasan Kerja. [online] Tersedia :
[<http://repository.uin-suska.ac.id/2803/3/BAB%20II.pdf>, diakses
6 september 2019].

Mangkunegara, (2012:9). mendefinisikan Kinerja Pegawai (prestasi
kerja). [online] Tersedia:
[http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2014-/03/Kinerja_Pegawai_pengertian_Kinerja.html, diakses 6 september 2019].

Moeheriono, (2012:95), mendefinisikan Kinerja atau Performance. [online]
Tersedia:[<http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/12345-6789/75/BAB%202.pdf?sequence=7&isAllowed=y>, diakses 6
september 2019].

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil., Manajemen Kinerja – Edisi Kelima,
Penerbit Rajawali Pers, Cetakan Ke-10 Tahun Terbit : 2019

- Priambodo Satrio. "Pengaruh motivasi sebagai mediasi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pada PT, PLN (Persero) area Surabaya Utara " Jurnal ilmu manajemen (JIM) 7.4 (2019)
- Winardi, 2007, Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Parwanto, H.M. Wahyuddin, 2006, Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pustaka Setia.
- Setiaji, Bambang. 2006. Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN.
- Sugiyono, 2009, Statistika untuk Penelitian, Bandung : CV Alfabeta.
- Supangat, Andi, 2008, Statistika dalam kajian Deskriptif Inferensi, dan Nonparametrik, Jakarta : Prenada Media Group