



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN PASAR MARTAPURA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Iqbal Al-Farissi, Subardjono

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: subardjono45@gmail.com

Abstrak

Masalah utama yang dihadapi adalah rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dari pimpinan. Ditemukan bahwa, motivasi belum sepenuhnya terlaksana dengan baik yang mengakibatkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan kinerja pegawai menjadi kurang efektif di Kantor Kelurahan Pasar Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja mereka. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi studi kepustakaan, observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,867. Persentase pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai mencapai 75,17%, sementara 24,83% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan tingkat kepercayaan 95%, hasil uji t menunjukkan t hitung (4,920) lebih besar dari t table (1,860), sehingga hipotesis diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi pimpinan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Saran yang diberikan adalah pimpinan harus aktif memberikan pemahaman tentang cara kerja yang baik untuk mencapai hasil berkualitas, sehingga pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi, Kantor Kelurahan Pasar Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Abstract

The main problem faced is low employee performance caused by a lack of motivation from the leadership. It was found that motivation had not been fully implemented properly, which resulted in a lot of work not being completed on time and employee performance being less effective at the Pasar Martapura Village Office, East Ogan Komering Ulu Regency. The research aims to determine the effect of motivation on employee performance in the hope of improving their performance. Data collection methods used include literature study, observation, interviews and questionnaires. The results of the analysis show that there is a very strong relationship between motivation and employee performance, with a correlation coefficient of 0.867. The percentage of influence of motivation on employee performance reached 75.17%, while 24.83% was influenced by other factors. With a confidence level of 95%, the t test results show that the calculated t (4.920) is greater than the t table (1.860), so the hypothesis is accepted. The conclusion of this research is that leadership motivation has a big influence on improving employee performance. The advice given is that leaders must actively provide an

understanding of good work methods to achieve quality results, so that employees can carry out their responsibilities well.

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Pasar Martapura Village Office, East Ogan Komering Ulu Regency.*

I. PENDAHULUAN

Sebagai warga Negara Indonesia yang baik maka kita wajib saling menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam bermasyarakat karena kita satu nusa satu bangsa satu bahasa walaupun berbeda-beda suku bangsa. Selain nilai kemanusiaan kita dituntut untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan agar tercapainya tujuan bersama yang diharapkan bangsa dengan meniadakan perbedaan yang ada dalam kenyataannya karena untuk menyatukan persatuan dan kesatuan bangsa. Sebuah perusahaan yang berkembang pesat akan terlihat dari pimpinan dan pegawainya. Seorang pimpinan yang bertanggung jawab pastinya lebih mementingkan perusahaannya juga motivasi pegawai serta loyalitas pegawainya agar tetap terjaga nilai sebuah perusahaan yang dipimpinnya.

Tenaga kerja disuatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap peningkatan pembangunan dan perkembangan ekonomi. Bila diadakan pelatihan yang terarah dan teratur oleh seorang pimpinan secara berkesinambungan. Dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai yang didasari oleh tanggung jawab dan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai, maka akan membentuk sumber daya manusia berkualitas sehingga otomatis mengurangi dampak krisis ekonomi yang dilalui. Sebuah perusahaan memiliki visi dan misi yang telah disepakati bersama, setiap awal periode program kerja yang telah disusun untuk menjalankan fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut selain visi dan misi diperlukan juga kerjasama tim untuk menyelesaikan suatu permasalahan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu peran penting suatu pimpinan perusahaan memberikan motivasi pada setiap pegawai untuk selalu memupuk rasa tanggung jawab dan loyalitas kerja pada setiap pegawainya.

Kantor Kelurahan Pasar Martapura sebagai salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan observasi awal terdapat indikasi bahwa motivasi pegawai di kantor ini belum sepenuhnya optimal. Banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan kinerja pegawai terlihat kurang efektif. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam motivasi yang perlu diteliti lebih lanjut.

Masalah utama yang dihadapi oleh Kantor Kelurahan Pasar Martapura adalah rendahnya kinerja pegawai yang mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi dari pimpinan. Ketidakpuasan pegawai terhadap lingkungan kerja, kurangnya penghargaan, dan komunikasi yang tidak efektif dapat menjadi faktor penyebab rendahnya motivasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor ini. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Martapura, serta memberikan solusi yang relevan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

(Nitisemito, 1992) Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan pegawai dengan baik dan memberikan motivasi yang sesuai dengan jasa yang mereka berikan. Apabila seorang pimpinan

tidak memberikan motivasi yang sesuai maka akan berdampak buruk bagi perusahaan karena tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

(Handoko, 1995) Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan pegawai yang efektif. Dalam konteks ini, motivasi menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. (Andana Hogantara, 2015; Rahmawati & Hidayah, 2019) Manajemen SDM yang baik harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal.

(Haryanti, 2017) Motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan tertentu. Pengertian motivasi adalah Hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. (Fauzi, 2018; Garaika, 2019; McLeod, 2004) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan.

(Gibson, 1996) Menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan kepentingan individu untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan perusahaan sedapat mungkin sama". Kinerja pegawai adalah hasil dari tindakan dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. (Fauzi, 2013) (Chandra, 2017; Feriz Andrian Saputro, 2018; Yaenal Febri Susanto, Nadiroh, 2020) Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif. Menurut Robbins dan Judge (2013), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Martapura.

Jika individu dapat memastikan kebutuhannya dengan mencapai apa yang menjadi tujuannya pada saat yang sama memberi kontribusi bagi upaya organisasi meraih tujuan, maka individu tersebut besar kemungkinan memiliki motivasi dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. (Hasibuan, 2011; Tanujaya, 2014) tingkat-tingkat kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan Fisik (psicology Needs) Yaitu kebutuhan primer, memenuhi kebutuhan biologis makanan, kenyamanan fisik, istirahat dan lain- lain.
2. Kebutuhan Sosial (Social Needs) Yaitu kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan untuk maju, kebutuhan untuk ikut dalam organisasi.
3. Kebutuhan Rasa Aman (Security Needs) Yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa, dimana manusia berbeda perilaku, pensiunan dan jaminan dihari tua.
4. Kebutuhan akan Penghargaan (Esseen Needs)
Yaitu kebutuhan akan penghargaan, status, gelar, promosi, jabatan, dan lain-lain.
5. Kebutuhan Mempertinggi Aktifitas Kerja (Self Actualisation Needs)
Yaitu kebutuhan untuk mewujudkan prestasi.

Dari hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang mana perlu di motivasi terlebih dahulu dan akan dimotivasi selanjutnya. Jadi faktor-faktor pemuas kebutuhan adalah seperti gaji atau upah, insentif, kesehatan dan keselamatan kerja, serta dapat terpenuhi, maka karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Kantor Kelurahan Pasar Martapura memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, motivasi pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa layanan yang diberikan berkualitas dan tepat waktu. Namun, berdasarkan observasi awal, terdapat

indikasi bahwa motivasi pegawai di kantor ini belum optimal, yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Martapura.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur sistematis yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Metode penelitian bertujuan untuk menghasilkan pengetahuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua (dua) yaitu:

1. Data Primer
Yaitu data yang diperoleh secara langsung ditempat penelitian atau tempat yang dijadikan objek penelitian.
2. Data Sekunder
Yaitu data yang diperoleh dari bahan bacaan, buku-buku, literature, arsip dan catatan lain yang relevan dengan pembahasan.

Pengumpulan dan Pengolahan Data yaitu pengumpulan data yang bersumber dari hasil penilaian yang dilakukan langsung pada perusahaan melalui:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Mengumpulkan mempelajari data buku-buku dengan yang ada pada perpustakaan dan yang berhubungan dengan masalah ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau secara langsung lapangan terutama kepada objek yang diteliti dengan tujuan data primer untuk memperoleh. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan menggunakan:
 - a. Observasi (pengamatan)
Dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
 - b. Wawancara (Interview)
Penulis mengadakan wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penulisan skripsi.
 - c. Dokumentasi
Dengan melakukan pencatatan dan kegiatan masa lalu yang ada hubungannya dengan penelitian ini
 - d. Kuisioner
Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pasar Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk data yang diperoleh dari kuesioner dan analisis statistik, diikuti dengan pembahasan yang mengaitkan hasil tersebut dengan teori dan penelitian sebelumnya.

Dari hasil diatas, alat analisis yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah:

1. Analisis Kualitatif

Suatu analisis yang merupakan pendekatan teori-teori non matematis. Sifat analisis ini akan memberikan uraian secara terperinci melalui teori matematis yang diberikan menjabarkan hasil dari kuantitatif.

2. Analisis Kuantitatif

Suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Untuk menganalisa digunakan rumus koefisien korelasi yaitu:

a. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan 2 variabel atau lebih yang saling berkaitan satu sama lain.

$$r = \frac{n \cdot \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

keterangan:

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Variabel bebas (*motivasi*)

Y = Variabel terikat (*kinerja*)

n = banyaknya sampel

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat.

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Setelah diketahui "r" (korelasi) maka akan dilihat besar atau kecilnya korelasi yang timbul oleh motivasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan standar konservatif yaitu:

Table 1 Standar Konservatif

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,200	Sangat rendah
0,210-0,400	Rendah
0,410-0,600	Sedang
0,610-0,800	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiono, 2009: 92)

b. Kadar Presentase (kp)

Untuk mengetahui kadar presentase dari pengaruh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini maka menggunakan rumus:

$$KP = r \times 100\%$$

c. Uji Hipotesis

Dan untuk menguji hipotesis apakah hipotesis yang sudah diuraikan dapat diterima atau ditolak, disini penulis menggunakan rumus uji hipotesis yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sudjana, 2005: 380)

Keterangan:

t = Penguji koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

"t" dapat dicari dengan melihat tabel "t" dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n-2), apabila $t > t_{(n-2)}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak tetapi apabila $t < t_{(n-2)}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Sebelum dimasukkan kedalam rumus yang telah ditentukan maka hasil dari penelitian dari angket yang telah disebarkan akan ditabulasikan kedalam bentuk tabel dengan penilaian setiap jawaban responden sebagai berikut:

1. Setiap alternatif jawaban A diberi score 3
2. Setiap alternatif jawaban B diberi score 2
3. Setiap alternatif jawaban C diberi score 1

Hasil perhitungan statistik dari koefisien korelasi dan perhitungan tersebut diperoleh $r = 0,867$ dan setelah di konsultasikan dengan standar konservatif antara 0,800-1,000 yang termasuk korelasi yang sangat kuat. Ini berarti motivasi terhadap kinerja pegawai baik karena memiliki korelasi yang sangat kuat dan kadar prosentase yang diperoleh sebesar 75,17% sedangkan 24,83 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas diperoleh t hitung sebesar 4,920 dengan tingkat kepercayaan 95% yang berarti tingkat kesalahannya 5% adalah t hitung lebih besar dari t table yaitu, 4,920 1,860 ini berarti H_a diterima dan ditolak dengan demikian hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dapat diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan motivasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja pegawai, termasuk di Kantor Kelurahan Pasar Martapura, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien serta dapat meningkatkan output kerja dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan dari hasil perhitungan koefisien korelasi dan perhitungan tersebut diperoleh $r = 0,867$ dan setelah di konsultasikan dengan standar konservatif antara 0,800-1,000 yang termasuk korelasi yang sangat kuat. Ini berarti motivasi terhadap kinerja pegawai baik, karena memiliki korelasi yang sangat kuat dan kadar prosentase yang diperoleh sebesar 75,17% sedangkan 24,83% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas diperoleh t hitung sebesar 4,920 dengan tingkat kepercayaan 95% yang berarti tingkat kesalahannya 5% adalah t hitung lebih besar dari t table yaitu, 4,920 1,860 ini berarti H_a diterima dan ditolak dengan demikian hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dapat diterima. Secara keseluruhan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Martapura. Dengan meningkatkan motivasi pegawai, kinerja mereka dapat ditingkatkan dan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai, melalui penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karir yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Andana Hogantara, D. K. S. (2015). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Dan

- Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma SPA, Sanur Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 336–354.
- Chandra, R. (2017). Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Indojoya Agri Nusa. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 619–633. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.202>
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Feriz Andrian Saputro, P. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Sebagai Varabel Moderating (Studi Kasus Pada Usaha Jasa Fotocopy Dan Percetakan Area Ketintang Surabaya). *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 6(2), 1–25.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngarra.
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Djoerban W).
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal Of Education*, 4(1), 44–52.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- McLeod, R. J. G. S. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rahmawati, A., & Hudayah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan motivasi Effect of leadership and organizational culture and job characteristics on job satisfaction and motivation. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 103–115.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP DI PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79.
- Yaenal Febri Susanto, Nadiroh, D. V. S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Lingkungan Karyawan. In *SINASIS (2020)* (Vol. 1, pp. 614–620).