

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BADIRI

Oleh :

Maya Sari Piliang, S.Pd<sup>1</sup>, Dr. Samakmur, M.M<sup>2</sup>, Abdi Tanjung, S.Pd., M.M  
Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Institut Pendidikan Tapanuli Selatan

E-mail : [mayasariPiliang5@gmail.com](mailto:mayasariPiliang5@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to see the effect of work motivation on employee performance at the Badiri sub-district office. This research was conducted using a descriptive method to explain the relationship between the two variables with a correlation approach. The population in this study were all employees at the Badiri sub-district office totaling 43 employees. The sampling technique used is total sampling. To collect the necessary data related, namely the influence of Work Motivation at the Badiri sub-district office, a questionnaire was used. Meanwhile, to get data on employee performance, it is done by using a questionnaire. Based on the calculation results in the descriptive analysis illustrates that the average value of work motivation is 2.75. If it is consulted with the assessment criteria, it is concluded that work motivation provides reinforcement in the "Good" category, while the average value of employee performance is 2.81. When consulted with the assessment criteria, it is in the "Good" category. To find out whether the hypothesis upheld in this study was accepted or rejected, statistical analysis was carried out using the "t-test" test formula. Based on the results obtained the "t-count" value of 16,430 while the "t-table" at  $dk = 43 - 2 = 41$ . In the 5% significant level obtained 1.28. Based on the above calculations, it can be concluded that t-count is greater than t-table ( $t\text{-count} > t\text{-table} = 16,430 > 1.28$ ). Means that the hypothesis upheld can be accepted or approved. This means that there is a significant influence between work motivation on employee performance at the Badiri sub-district office.*

**Keywords:** Motivation, work, performance, employees

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi di dalam mencapai tujuan, dan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi memanfaatkan sumber daya tertentu misalnya lingkungan, metode, material, mesin, uang, dan termasuk pegawai sebagai sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi bukan hanya memerlukan pegawai yang mampu, keterampilan dan cakap dalam melakukan pekerjaannya, tetapi yang terpenting para pegawai yang mau bekerja dengan giat, berkeinginan mencapai hasil yang maksimal dan berkeinginan memajukan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, memaksa berbagai instansi pemerintah terkait untuk terus melakukan pembenahan dengan memperbaiki kinerja dari pegawainya. Instansi pemerintah perlu mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh setiap pegawainya, agar kelemahan tersebut dapat diperbaiki dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang ditinggi diharapkan akan mampu menciptakan hasil kerja

berkualitas dan bertanggung jawab demi kepentingan organisasinya. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal dengan memberikannya motivasi.

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan atau jabatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian tujuan. Kinerja pegawai adalah hal penting diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai bila para pegawainya memiliki kinerja yang baik. Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat dominan baik atau tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai disuatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga organisasi dituntut selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja

dari para anggotanya. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerjanya, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi pada pegawainya, agar mereka selalu bekerja semaksimal mungkin dan mencapai target yang telah ditentukan. Dan juga kesejahteraan bagi gaji tunjangan pegawai, sarana dan prasarana berupa kelengkapan maupun fasilitas pengguna computer yang diperoleh di kantor Camat 43 pegawai maupun tim yang ada di kantor Camat Badiri.

Motivasi berawal dari kata motif yang berarti daya penggerak atau daya pendorong. Motivasi merupakan daya penggerak untuk merangsang seseorang mau melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dilakukan oleh organisasi dan pimpinannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan maksimal dilakukan oleh pimpinannya. Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan dari organisasi.

Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat berdampak terhadap tidak efektifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mendukung pencapaian tugas dan fungsi organisasi. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena menyakini dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga.

Kecamatan Badiri merupakan suatu perangkat daerah yang ada di bawah Kabupaten Tapanuli Tengah yang secara administrative sebagai pembantu dari pendelegasian tugas dan wewenang yang diberikan oleh Kabupaten kepada Kecamatan. Kecamatan Badiri merupakan satu kecamatan di wilayah Kabupaten Tapanuli Tengah yang memiliki luas 129,49 km<sup>2</sup> dengan kepadatan 206,89 jiwa/km<sup>2</sup>, dengan jumlah penduduk sekitar 26.790 jiwa pada tahun 2020.

Kecamatan Badiri terdiri dari 159 desa/kelurahan dan termasuk salah satu kecamatan yang cukup luas di Kabupaten Tapanuli Tengah. Kondisi ini tentu mengharuskan pegawai Kantor Camat Badiri untuk selalu meningkatkan kemampuan pelayanan aparaturnya. Seperti peningkatan kinerja pegawai dalam menunjang pelaksanaan pemberian pelayanan informasi yang sebaik-baiknya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam ruang lingkup Kantor Camat Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Berdasarkan penemuan peneliti mendapatkan sumber penelitiannya dari Bapak Camat tersebut.

Pelaksanaan tugas dan kewajiban Kantor Camat Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dipimpin oleh Bapak Rahman Husein Siregar, S.Ap sebagai Camat, yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh para bawahannya. Tujuan Kantor Camat Badiri akan terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tujuan apabila motivasi yang dimiliki oleh pegawainya baik dan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan pegawainya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti lakukan pada bulan maret 2020 yang lalu di Kantor Camat Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, diperoleh informasi tentang kepegawaian sebagai berikut:

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa jumlah pegawai yang berstatus ASN jauh lebih banyak dibandingkan pegawai yang berstatus Honor dan TKS. Keadaan ini seharusnya memicu kualitas kerja di kantor ini semakin baik. Namun kenyataannya peneliti memperoleh informasi dari masyarakat bahwa masih kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Camat Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, Yang pertama, Quality of Work atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai di Kantor Camat Badiri masih kurang memuaskan dan kurang maksimal. Contoh dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Akte Kelahiran yang seharusnya bisa selesai dalam waktu 14 masa kerja sesuai dengan ketentuan, pada kenyataannya tidak dapat selesai sesuai ketentuan dan masyarakat mengeluhkan bahkan ada yang sampai Kartu Tanda Penduduk (KTP)

dan Akte Kelahirannya belum juga selesai padahal sudah 8 bulan yang lalu membuat permohonan. Hal tersebut memperlihatkan kinerja pegawai masih rendah. Kemudian yang kedua Despondability. Masih kurangnya kemandirian kerja yaitu kesadaran untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dari pegawainya, karena masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja. Hal tersebut dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan terhambat dan pekerjaan dapat menumpuk.

Berdasarkan temuan permasalahan di atas, peneliti menduga penurunan kinerja pegawai di Kantor Camat Badiri disebabkan oleh kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai sebagai berdampak terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaannya harus diselesaikan. Hal ini terlihat dari kurangnya kebutuhan akan berprestasi dari pegawainya. Hal ini terlihat dari keseharian pegawainya yang tidak memiliki dorongan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya. Contoh: sebagian pegawai di Kantor Camat Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah kurang mempunyai kemauan untuk mengembangkan potensi diri dan kemampuannya sehingga dapat mencapai prestasi kerja. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinannya.

Berkaitan dengan masalah tersebut peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut mengenai gambaran kinerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor Camat Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu judul Skripsi yang akan peneliti buat adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Badiri”.

## 1. Hakikat Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian dalam sebuah organisasi, kantor maupun perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi

tersebut. Dimana pencapaian kinerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan agar kinerja pegawai dan organisasi selalu meningkat. Agar dapat lebih memahami mengenai kinerja selanjutnya penulis akan mengemukakan pengertian dari kinerja menurut para ahli.

Menurut Kartono (2015:25) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi, organisasi yang tertuang dalam rencana *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Menurut Zainal (2016:83) “Kinerja pegawai adalah hasil dari usaha pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi tugas”. Selanjutnya menurut Ria (2016:6) “Kinerja adalah karya sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik ataupun material maupun non fisik/ non material.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional. Jadi kinerja merupakan sebuah nilai atas hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Maka seseorang pegawai akan menilai hasil pekerjaannya dari kinerjanya di lapangan.

### b. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentuan pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2014:16) adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Individu

Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendaya

gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Dari pendapatan di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu tentu sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Keadaan psikis dan jasmani yang sehat akan meningkatkan kualitas produksi kerja. Selanjutnya faktor individu juga akan dipengaruhi faktor lingkungan organisasi atau instansi tempat bekerja. Semakin kondusif lingkungan tempat bekerja maka akan berpengaruh besar pada gairah kerja pegawai, dan tentu akan meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Hakikat Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2008 : 1), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *move* yang berarti “menggerakkan” (*tomove*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Agus Riyanto (2015:87). Motivasi individu muncul dari dalam individu itu sendiri atau disebut motivasi intrinsik dan dapat pula berasal dari luar atau motivasi ekstrinsik. Selanjutnya Sarwoto (2006:167) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut: “Secara konkrit motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerakkan) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien, memberi motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik”.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor penentuan dalam pencapaian tujuan. Motivasi berhubungan dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja.

### b. Tujuan Motivasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007:97), yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Teori dua faktor menurut Uno (2016:87) Mengatakan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena dua faktor yaitu faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*) dan faktor yang membuat individu puas (*satisfiers*). Adapun dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu:

#### 1. Faktor Motivator

Faktor motivator disebut juga dengan kondisi intrinsik, adalah kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan bahwa faktor-faktor motivator meliputi:

- a. *Achievement* yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

- b. Recognition yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- c. Work it self yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Responsibilities yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
- d. Advancement yaitu kesempatan kenaikan pangkat.

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Motivasi internal disebut juga faktor motivator.

## 2. Faktor *Hygiene*

Faktor *hygiene* disebut juga dengan kondisi ekstrinsik, adalah suatu keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan. Apabila kondisi tersebut ada, maka hal itu tidak memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*), karena faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hirarki yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya kepuasan (*non -dissatisfiers*) sebagai berikut:

- a. Policy and administration (kebijakan dan administrasi)
- b. Technical supervisor (supervise perusahaan)
- c. Interpersonal supervisor (hubungan antar pribadi)
- d. Working condition (kondisi kerja)
- e. Wages (gaji/upah)

pendapat di atas menunjukkan bahwa suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga yang bersangkutan dapat beraktivitas atau berperilaku untuk mencapai tujuan yang ia inginkan. Bila ditelusuri lebih jauh maka alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu itu, karena yang bersangkutan mempunyai kebutuhan yang mendesak untuk dipenuhinya, baik kebutuhan lahiriah maupun kebutuhan batiniah dibalik kehidupan ini.

## B. METODE PENELITIAN

Yang menjadi objek penelitian adalah pegawai di kantor camat badiri. Dan Metode yang digunakan adalah deskriptif

kuantitatif. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh antara ke dua variabel. Sedangkan Populasi dalam penelitian yang diangkat peneliti adalah Seluruh pegawai di kantor camat badiri. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling. total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasinya dijadikan sampel penelitian.

Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 43 pegawai.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis akan menyajikan data penelitian tentang gambaran tentang kedua variabel, yakni pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat badiri dengan menggunakan *Software SPSS Versi 22*.

### 1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian dengan penyajian data yang mudah dipahami sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di kantor camat Kecamatan Badiri pada tanggal 04 Juni 2021 terhadap responden tentang motivasi kerja sebagai variabel bebas (Variabel X) dan kinerja pegawai sebagai (Variabel Y), sebelum melakukan analisis deskripsi kedua variabel penelitian maka terlebih dahulu disajikan data yang dikumpulkan dari kedua variabel tersebut.

#### a. Deskripsi Data Motivasi Kerja di Kantor Camat Badiri

Sebagaimana tabel diatas, berdasarkan hasil penelitian yang terkumpul melalui Angket yang disebarkan kepada seluruh pegawai di kantor tersebut yang berkenaan dengan Motivasi kerja diperoleh nilai 2,2 sebagai nilai terendah dan nilai tertinggi adalah 3,75 yang dapat dilihat pada tabel 6. Sedangkan nilai maksimum yang mungkin dicapai oleh 4,0. Kemudian datanya diolah dengan menggunakan program SPSS untuk mencari pendeskripsian data tersebut. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7: Nilai Mean, Median, Modus Data Hasil Motivasi Kerja Di Kantor Camat Badiri**

		Motivasi Kerja
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		2,7767
Median		2,8000
Mode		3,15
Minimum		2,20
Maximum		3,40
Sum		119,40

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 22.

Berdasarkan hasil *output* diatas, maka diperoleh nilai terendahnya adalah 2,20 dan nilai tertinggi adalah 3,40. Kemudian nilai tengah (*median*) sebesar 2,8000, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 3,15. Adapun nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 2,7767, apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang terdapat pada BAB III masuk pada kategori “Baik”

#### b. Diskripsi Data Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Badiri

Data yang dikumpulkan tentang kinerja pegawai dalam penelitian diperoleh nilai terendah 2,15 dan nilai tertinggi 3,35. Hasil perhitungan dari ketiga distribusi frekuensi kinerja pegawai dapat dilihat pada lampiran 7. Kemudian datanya diolah dengan menggunakan program SPSS untuk mencari pendeskripsian data tersebut. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 9: Nilai Mean, Median, Modus Data Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Badiri**

		Kinerja Pegawai
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		2,7477
Median		2,7500
Mode		3,10
Minimum		2,15
Maximum		3,35
Sum		118,15

Sumber: Olahan Data SPSS versi 22

Data yang dikumpulkan tentang motivasi belajar ekonomi dalam penelitian diperoleh maka diperoleh nilai terendahnya adalah 2,15 dan nilai tertinggi adalah 3,35. Kemudian

nilai tengah (*median*) sebesar 2,7500, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 3,10. Adapun nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 2,7477, apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang terdapat pada BAB III tabel 4 ini berada pada kategori “Baik”.

#### D. PENGAJUAN HIPOTESIS

Sebagaimana kajian teoritis yang di lakukan pada bagian terdahulu, penelitian mempunyai dugaan yang kuat bahwa “Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Badiri”. Oleh karena itu, dilakukan pengujian apakah hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis alternatif, artinya salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis yang telah peneliti rumuskan dalam Bab II. Sebagai penjabar pada Bab III, bahwa untuk menguji dari penjelasan tersebut, maka penulis melakukan pengujian hipotesis yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kedua variabel yang diteliti dan untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak dengan menggunakan perhitungan korelasi *Product Moment*.

##### 1. Uji Korelasi Produk Moment

Korelasi produk moment digunakan untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara Motivasi Kerja (x) dan Kinerja Pegawai (y), berikut hasil uji korelasi produk moment.

Berdasarkan hasil perhitungan *Output* SPSS Versi 22 pada tabel diatas diperoleh  $r_{hitung}$  yaitu 0,932 yang menggambarkan adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat badiri.

Berdasarkan perbandingan nilai yang sig dan  $\alpha$  diperoleh  $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$ , maka kesimpulannya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan ketentuan , jadi kesimpulannya terdapat “korelasi signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Badiri.

##### 2. Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan *outputs* SPSS Versi 22 pada tabel 12 untuk pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 16,430$  maka diperoleh nilai  $sig = 0,000$  pada

taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% = 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa nilai sig. lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Badiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan hipotesis dapat diterima dan disetujui kebenarannya.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian seperti disajikan pada tabel 13 diatas, dapat dilihat Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,868. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel X (Motivasi Kerja) dapat memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 86,8% dan sisanya sebesar 13,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data Bab IV, maka pada bagian akhir skripsi Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi kerja pegawai di kantor camat badiri termasuk ke dalam kategori “Baik”. skor terendah 2,20 dan skor tertinggi 3,75 dari 20 butir angket yang diajukan. Kemudian hasil perhitungan diketahui nilai rata-rata dari motivasi kerja adalah 2,94. Dan jika konsultasikan pada kriteria penelitian pada BAB III tabel 5, maka nilai tersebut berada kategori “Baik”. Artinya motivasi kerja pegawai di kantor camat badiri sudah baik.
2. Gambaran kinerja pegawai di kantor camat badiri termasuk ke dalam kategori “Baik”. Terbukti dari hasil penelitian diperoleh data Kinerja Pegawai dengan rata-rata 2,93 yang jika dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada Bab III pada tabel 5 maka masuk pada kategori “Baik”. Artinya kinerja pegawai di kantor camat badiri sudah baik.
3. Gambaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat badiri di simpulkan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan dengan taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai  $t_{hitung}(16,430) > t_{tabel}(1,28)$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

### 2. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dipaparkan di atas, maka implikasi yang diharapkan diantaranya adalah peningkatan motivasi kerja kiranya menjadi perhatian khusus bagi pimpinan instansi agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat dan berkualitas. Kemampuan manajemen yang baik dari pimpinan sangat mempengaruhi motivasi kerja. Meskipun manajemen bukan satu-satunya sebab yang bisa mempengaruhi motivasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, dan peta konsep kerja yang jelas juga bisa mempengaruhi motivasi kerja.

Peningkatan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut. Dan apabila kinerja pegawai meningkat bisa dipastikan kepuasan pelayanan akan diperoleh oleh masyarakat. Dan ini sesungguhnya yang menjadi tujuan akhir dari seorang pimpinan kecamatan dalam hal ini Bapak Camat Badiri.

Penelitian ini mempunyai implikasi bahwa pimpinan dituntut mampu meningkatkan Motivasi kerja secara efektif dan efisien. Dan selanjutnya akan berpengaruh kepada kualitas kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pegawai di kantor Camat Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

### 3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian di atas, maka penulis dapat mengajukan berbagai saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai, diharapkan untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya, menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja sehingga kualitas kinerja pegawai akan meningkat. Pada akhirnya akan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat.
2. Bagi Pimpinan Instansi dalam hal ini Bapak Camat, kiranya mampu mempertahankan kemampuan manajemen yang baik di dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Serta tetap mampu berbaur dengan pegawainya demi peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.
3. Bagi pihak kampus, Khususnya Prodi Pendidikan Ekonomi, kiranya penelitian

Kami ini mampu menambah khazanah baru, agar fokus penelitian mahasiswa tidak terpusat hanya kepada Pendidikan saja. Melainkan juga terhadap manajemen perusahaan.

4. Bagi rekan-rekan penulis yang lain, diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan mencari lebih banyak informasi dan melihat sisi lain dari masalah yang sudah ada agar penelitian ini semakin baik.

#### F. DAFTAR PUSTAKA

Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis, Vol.23.No.2*

Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara*

Kartono, Kharizah dkk (dalam Kharizah dkk). 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Briwijaya

Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Vol.3 No.7

Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Priansa J, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabete

Ria. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Marga Provinsi Sumatera Utara *Jurnal Ekonomika dan Menejemen. ISSN 2318-1412. Vol.5 No.2*

Sarwoto, Anas. 2006. *Sumber Daya Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi. 2008. *Managemen Perusahaan*. Bandung: Alfabeta

Zainal.2016.Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis. ISSN 2728-1218 Vol.4 NO.6*