

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BATANG ONANG KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA

Oleh:

**Umar Kholil, S.Sos.I.,M.Pd**

umarkholillubis@gmail.com

Program Studi Pendidikan Ekonomi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak pengaruh yang signifikan antarmotivasi kerja terhadap kinerja pegawaidi kantor camat Kecamatan Batang Onang, Kabupaten Padang Lawas Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan pengaruh variable X terhadap variable Y. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat Kecamatan Batang Onang yang berjumlah 38 orang.Sedangkan Sampel penelitiannya berjumlah 38 orang dengan teknik pengambilan sampelnya adalah *Total Sampling*.Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Angket, lalu data yang dikumpulkan dianalisis dengan dua cara, yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan uji t. Untuk hasil dari analisis deskriptif diperoleh hasil untuk motivasi kerja dengan Mean=76,51 apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian di Bab III maka masuk pada kategori “Baik”, dan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh mean=71,75 apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian di BAB III maka masuk pada kategori “Baik”. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh  $t_{hitung} = 2,212$ sedangkan pada taraf signifikansi 5% dengan  $dk = N - 2 = 70 - 2 = 68$  diperoleh  $t_{tabel}=1,68$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwat<sub>hitung</sub> lebih besar darit<sub>tabel</sub> ( $2,212 > 1,68$ ).Hipotesis yang diajukan diterima atau disetujui kebenarannya yaitu terdapatpengaruh yang signifikan antarmotivasi kerja terhadap kinerja pegawaidi kantor camat Kecamatan Batang Onang.

**Kata-kata kunci :Motivasi kerja, Kinerja Pegawai.**

## 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, terampil 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.

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 sarannya, kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga.

Kinerja 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.

Kecamatan Batang Onang merupakan suatu perangkat daerah yang ada di bawah Kabupaten Paluta yang secara administratif sebagai pembantu dari pendelegasian tugas dan wewenang yang diberikan oleh Kabupaten kepada Kecamatan. Kecamatan Batang Onang merupakan satu kecamatan di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara yang memiliki luas 286,69 km<sup>2</sup> dengan kepadatan 45,57 jiwa/km<sup>2</sup>, dengan jumlah penduduk sekitar 13.204 jiwa pada tahun 2018.

Kecamatan Batang Onang terdiri dari 32 desa/kelurahan dan termasuk salah satu kecamatan yang cukup luas di Kabupaten Padang Lawas Utara. Kondisi inintentu mengharuskan pegawai Kantor Camat Batang Onang 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 Batang Onang Kabupaten Padang Lawas Utara juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung.

Pelaksanaan tugas dan kewajiban Kantor Camat Batang Onang Kabupaten Padang Lawas Utara dipimpin oleh Bapak Ongku Bangsawan Hasyim sebagai Camat, yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh para bawahannya. Tujuan Kantor Camat

Batang Onang 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 dilakukan pada bulan Maret 2019 yang lalu di Kantor Camat Batang Onang Kabupaten Padang Lawas Utara, diperoleh informasi tentang kepegawaian sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Status Pegawai Kantor Camat Batang Onang Kabupaten Padang Lawas Utara**

Status Kepegawaian			Lama Bekerja		
ASN	Honor	TKS	Kurang dari 1 Tahun	1 sampai 5 Tahun	lebih dari 5 Tahun
31	3	4	3	28	7
Jumlah : 38 orang			Jumlah : 38 orang		

*Sumber : Informasi Sekretaris Camat Kec.*

*Batang Onang*

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 Batang Onang Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, sebagai berikut: Yang pertama, *Quality of Work* atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai di Kantor Camat Batang Onang masih kurang memuaskan dan kurang maksimal.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Onang**

#### **a. Defenisi Kinerja**

Kinerja 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.

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Agar dapat lebih memahami mengenai kinerja, selanjutnya penulis akan mengemukakan pengertian dari kinerja menurut para ahli.

Handoko mengemukakan tentang kinerja yang dikutip Tika (2006:121) mengemukakan “kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam suatu kinerja harus adanya suatu evaluasi atau penilaian kerja pegawai. Setiap organisasi pasti terdiri dari individu yang berbeda-beda karakter, untuk itu evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk menyamakan persepsi kerja pegawai.

Pegawai dalam sebuah lembaga perlu untuk dievaluasi, seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang dikutip Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: kinerja adalah sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Tika, 2006:121).

Menurut Mangkunegarayang dikutip Pasolong (2014:176) menjelaskan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat lain mengenai kinerja, seperti menurut Sinambela yang dikutip

Pasolong (2014:176) mendefinisikan bahwa: “Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu”.

Selanjutnya menurut Gibson yang dikutip oleh Pasolong (2014:176) menjelaskan bahwa: “Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan”. Keberhasilan dari tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya, organisasi yang berhasil adalah organisasi yang di dalamnya ada individu-individu yang memiliki kinerja yang baik dan maksimal.

Dari beberapa pengertian di atas, bisa kita simpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat kualitas kemampuan dari seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin cepat dan semakin bagus hasil dari pekerjaan tersebut tentu itulah nilai atas kinerjanya. Jadi kinerja merupakan sebuah nilai atas hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Maka seorang pegawai akan dinilai hasil pekerjaannya dari kinerjanya di lapangan.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2014:12) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times$$

$$\text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude}$$

$$\times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

$$a. \text{Human Performance} = \text{Ability} \times$$

$$\text{Motivation}$$

*Human Performance* atau kinerja terdiri dari

*Ability* (kemampuan) dan

*Motivation* (motivasi). Maknanya: kinerja

seseorang akan bisa dinilai dari dua hal yaitu : 1) kemampuan yang dimilikinya terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan 2) Motivasinya di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

b. *Motivation = Attitude x Situation*

Selanjutnya untuk mengukur motivasi seseorang bias dilihat dari dua hal yaitu : 1) *Attitude*(sikap) terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Ketertarikan terhadap pekerjaan akan Nampak pada sikap seseorang ketika pekerjaan itu diberikan kepadanya. Kemudian 2) *Situation* (situasi kerja).Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

c. *Ability = Knowledge x Skill*

Selanjutnya untuk mengukur *Ability*(Kemampuan) juga bias dilihat dari dua hal yaitu : 1) *Knowledge* (pengetahuan). Penguasaan terhadap sesuatu hal yang dikerjakan bias dinilai dari sejauhmana tingkat pengetahuannya terhadap pekerjaan yang diberikan. Seorang pemimpin harus mampu memahami kemampuan yang dimiliki karyawannya, sehingga tidak memberikan pekerjaan terhadap orang yang bukan ahlinya.Kemudian, 2) *Skill* (keahlian).Kemampuan memahami keahlian karyawan adalah bagian manajemen kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin. Karena kesalahan memberikan pekerjaan kepada yang bukan ahlinya bisa berdampak buruk bagi nama baik perusahaan atau organisasi.

Dari rumusan di atas bias dijelaskan bahwa kinerja itu terdiri dari unsur intrinsik dan ekstrinsik. Unsur yang dipengaruhi dari dalam diri seseorang (intrinsik) yaitu berupa motivasi, sedangkan yang datang dari luar diri (ekstrinsik) yaitu berupa ability atau kemampuan.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini sesuai dengan pendapatMondy, dalam Priansa(2014:271), menyatakan bahwa pengukuran kinerja ada 6 dimensi yaitu:

- 1) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)
- 2) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
- 3) Kemandirian (*Dependability*)
- 4) Inisiatif (*Initiative*)
- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*)
- 6) Kerjasama (*Coorporation*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1) Kerja (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan merupakan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir komitmen yang dimiliki oleh pegawai, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

4) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.

#### 5) Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

#### 6) Kerjasama (*Coorporation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka seseorang tersebut memiliki keinginan untuk memajukan organisasinya hingga mencapai tujuan organisasinya.

## 2. Hakikat Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang artinya bergerak. Menurut Winardi, dalam (2008 : 1), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Harold Koontz dan Heinz Weihrich (2008 : 411) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut : "*Motivation is a general term applying to the entire class of drives, desire, needs, wishes and similar forces. To say that managers motivate*

*theirsubordina* Wawancara is to say that they do those things which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordina Wawancara to act in a desired manner". terjemahannya: Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini dan mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan. Dengan demikian maka istilah motif sama artinya dengan kata-kata *motive*, motif, dorongan, alasan dan lain-lain.

Selanjutnya Sarwoto (2001:167) 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 seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik."

Hal ini sejalan dengan pendapat Winardi dalam (2001:40) yang menyatakan bahwa : "Motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi."

Dihubungkan dengan artikata asal motivasi tersebut menunjukkan bahwa suatu motif

merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu secara garis besar dapat dikatakan bahwa motivasi setidaknya mengandung tiga komponen utama yakni kebutuhan, motif dan tujuan.

#### b. Jenis-Jenis dan Sumber Motivasi

Hasibuan dalam (2007: 150) mengemukakan bahwa ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

##### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

Selanjutnya Suwatno dan Priansa dalam (2011: 175-176) mengemukakan bahwa teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

#### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

##### a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

#### b. Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

#### c. Kebutuhan

Devung dalam (Suwatno dan Priansa, 2011: 175) setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

#### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Herzberg dan Devung dalam (Suwatno dan Priansa, 2011: 176) mengemukakan bahwa ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

a) Motivator yaitu: prestasi kerja, penghargaan, tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

b) Faktor kesehatan kerja. Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

#### c) Indikator Motivasi Kerja

Adapun yang menjadi indikator untuk mengukur tingkat motivasi kerja pegawai adalah sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007:160) yang mengungkapkan sebagai berikut :

#### 1. Motif

Ermaya dalam Hasibuan (2007:160) mengatakan : “Motif adalah suatu dorongan yang ada didalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, baik berupa gerakan, maupun ucapan”. Jadi *motive* adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu. Hasibuan dalam (2007:159) menyatakan “Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Selain itu menurut Veitzal dalam (2004 : 462), motif adalah faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motif (*motive*) adalah 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. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, manusia melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

## 2. Harapan

Harapan (*expectation*) merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan seseorang akan mencapai tujuan. Menurut Vroom dalam (Robbins, 2006:171), harapan adalah kecenderungan seseorang untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari

pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan adanya imbalan, fasilitas yang menarik. Harapan dinyatakan dengan adanya kemungkinan (probabilitas) bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka seseorang akan bekerja keras.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa setiap karyawan dalam organisasi memiliki harapan-harapan tertentu dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik harapan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan perorangan, kolektif ataupun tercapainya tujuan organisasi.

Mengenai harapan pekerja, Steers dalam (2005:19) mengatakan bahwa kebanyakan pekerja mempunyai pendapat tertentu mengenai yang mereka harapkan dari pekerjaan. Pendapat tersebut meliputi : kenaikan gaji atau promosi tertentu, pekerjaan yang penuh tantangan dan menarik, mendapatkan teman-teman yang baru dan seterusnya.

Sejalan dengan pendapat itu, Stoner, dkk dalam (2006:148) mengemukakan pendapatnya mengenai harapan kerja adalah sebagai berikut : Tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan tergantung, pada tipe hasil yang diharapkan. Beberapa hasil yang berfungsi sebagai imbalan intrinsik-imbalan yang dirasakan langsung oleh orang yang bersangkutan. Contohnya adalah peranan yang berhasil menunaikan tugas, harga diri naik, imbalan ekstrinsik, sebaliknya, seperti bonus, pujian, atau promosi yang diberikan oleh pihak luar.

Berikutnya Wexley dan Yuki dalam (2004:112) mengemukakan lebih rinci hasil-hasil yang dikaitkan dengan kebutuhan atau pengharapan yaitu :

- 1) Peningkatan upah
- 2) Kenaikan pangkat
- 3) Pemberhentian sementara

- 4) Penghargaan/pengakuan
- 5) Keputusan intrinsik
- 6) Penerimaan teman kerja

### 3. Insentif

Hasibuan dalam (2007:201) mengemukakan bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan pegawai. Karena dengan pemberian insentif ini pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi kerja yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik. Manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka itu. Pegawai yang berprestasi baik diberikan insentif positif, sedang bagi pegawai yang kurang berprestasi diberikan insentif negatif.

Lebih lanjut Hasibuan dalam (2007:200) menyatakan “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, agar pegawai tersebut terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya”.

Sementara itu Mangkunegara dalam (2001:89) mengartikan : “Insentif merupakan suatu perangsang dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi”.

## C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Batang Onang, yang beralamat didesa Pasar Matanggor Kecamatan Batang Onang Kabupaten Padang LAwas Utara.Dan yang menjadicamatnyaadalah Bapak Darman, S.Sos.Dan Bapak Hafri Hasibuan sebagai Sekretaris Camat.Adapun alasan penulis menjadikan Kantor Camat Batang Onang sebagai lokasi penelitian adalah karena sepengetahuan penulis belum ada yang mengkaji masalahpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat batang onang ini.Disamping itu, lokasi penelitian ini tidak terlalu jauh dari tempat tinggal penulis, sehingga dapat menghemat tenaga, biayadan waktu.

Adapun alasan penulis menjadikan Kantor Camat Batang Onang sebagai lokasi penelitian adalah karena sepengetahuan penulis belum ada yang mengkaji masalahpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat batang onang ini.Disamping itu, lokasi penelitian ini tidak terlalu jauh dari tempat tinggal penulis, sehingga dapat menghemat tenaga, biayadan waktu.

### 1. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Yusuf (2013:61) “Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail”. Selanjutnya Arikunto (2010:234) menyatakan bahwa “penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan ‘apa adanya’ tentang sesuatu variabel, gejala atau keadaan”. Dari pengertian diatas bisa disimpulkan Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berupaya untuk menjelaskan dan menggambarkan masalah-masalah yang aktual, yakni masalah yang sedang terjadi atau masalah yang muncul pada saat sekarang. Maka dengan metode ini selanjutnya akan melihat pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja pegawainya di kantor Camat Kecamatan Batang Onang.

## 2. Populasi dan Sampel

Di dalam pelaksanaan penelitian ini harus ada objek yang akan diteliti sebagai sumber dan informasi baik berupa benda, manusia maupun gejala-gejala yang terjadi. Menurut Algifari (2003:7) Populasi adalah "Kumpulan semua anggota dari objek yang diteliti". Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat yang berjumlah 55 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan di ambil. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:174) bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling atau keseluruhan pegawai kantor Camat Kec. Batang Onang yg berjumlah 38 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007:80) menyatakan bahwa "total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasinya dijadikan sampel penelitian.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mendapatkan data, mengumpulkan data dan mengolah data dalam suatu penelitian. Sebagaimana Arikunto (2007:100) menyatakan bahwa: "Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data". Jenis teknik pengumpulan data yang di gunakan peneliti yaitu Angket. Angket menurut Sukmadinata (2010:219) merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden)". Angket terdiri dari 20 butir soal yang akan diisi oleh siswa dengan jawaban yang sudah ditentukan yaitu : apabila "a" sering, diberi skor 4, apabila pilihan jawaban "b" kadang-kadang, diberi 3, apabila pilihan jawaban "c" jarang, diberi skor 2, apabila pilihan "d" tidak pernah, diberi skor 1.

Dalam melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan, maka ada dua tahap yang dilakukan yaitu : 1) Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan secara umum tentang keadaan kedua variabel yang meliputi penentuan mean (rata-rata), median (nilai tengah), dan modus (nilai yang paling sering muncul), distribusi frekuensi data, histogram. 2) Analisis statistik inferensial adalah untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Penelitian ini didesain dalam model *one group pretest posttest design* dengan melaksanakan eksperimen hanya pada satu kelas saja tanpa ada kelas pembandingan. Selanjutnya hipotesis yang diajukan dibuktikan dengan menggunakan uji "t" (t-test).

## D. HASIL PENELITIAN

### 1. Deskripsi data Motivasi Kerja di Kantor Camat Kecamatan Batang Onang

Sebagaimana tabel di atas, berdasarkan hasil penelitian yang terkumpul melalui Angket yang disebar kepada seluruh pegawai di kantor tersebut yang berkenaan dengan Motivasi Kerja diperoleh nilai 70 sebagai nilai terendah dan nilai tertinggi adalah 90. Untuk perhitungan rincian jumlah responden yang mengisi berdasarkan skor bisa dilihat pada lampiran 7. Dari perhitungan hasil penelitian tersebut maka diperoleh nilai rata-rata 76,51. Dan jika dikonsultasikan pada kriteria penelitian pada BAB III tabel 5, maka nilai tersebut berada kategori "Baik." Artinya motivasi kerja pegawai di kantor Camat Kecamatan Batang Onang sudah baik. Selanjutnya untuk mengetahui ukuran pemusatan data hasil penelitian variabel X (Motivasi Kerja)

Berdasarkan hasil *output* tersebut, maka diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk Motivasi Kerja pegawai sebesar 76,51. Apabila dikonsultasikan pada klasifikasi penilaian yang ditetapkan pada BAB III Tabel 5, maka posisi keberadaan Motivasi Kerja di kantor Camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori

“Baik”. Selanjutnya nilai tengahnya (*median*) diperoleh nilai 83, yang apabila dikonsultasikan pada klasifikasi penilaian, masuk dalam kategori “Sangat Baik.” Selanjutnya nilai yang sering muncul (*modus*) diperoleh nilai sebesar 82 yaitu masuk dalam kategori “Sangat Baik”, dan jumlah keseluruhan adalah 3810. Dari perolehan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Motivasi kerja berada sesuai dengan nilai teoritisnya.

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat nilai rata-rata motivasi kerja 76,51 masuk dalam kategori “Baik” dan berada di atas nilai teoritisnya yaitu 50 yang ditetapkan pada gambar 3 di atas.

Dari tabel di atas, penulis akan memaparkan tiap-tiap indikator sebagai berikut:

- a. Indikator pertama: Motif, memperoleh nilai rata-rata 83,43 berada dalam kategori “Sangat Baik”, jika dikonsultasikan dengan kriteria penilaian pada BAB III Tabel 5. Artinya Motif yang dimiliki pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori sangat baik.
- b. Indikator kedua: Harapan, memperoleh nilai rata-rata 85,10 berada dalam kategori “Sangat Baik”. jika dikonsultasikan dengan kriteria penilaian pada BAB III Tabel 5. Artinya Harapan yang dimiliki pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori sangat baik.
- c. Indikator ketiga: Insentif, memperoleh nilai rata-rata 74,16 dan berada dalam kategori “Baik”. jika dikonsultasikan dengan kriteria penilaian pada BAB III Tabel 5. Artinya Insentif terhadap pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori baik.

Berdasarkan beberapa indikator di atas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi dari hasil pengumpulan data indikator Motivasi Kerja terdapat pada indikator kedua yaitu harapan, sebesar 85,10 dan

masuk pada kategori “Sangat Baik.” Sedangkan nilai terendah adalah indikator ketiga yaitu Insentif dan berada pada kategori “Baik.”

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang memperoleh nilai pada interval 65-70 adalah 1 atau 2,05 %, dan yang memperoleh nilai pada interval 71-76 adalah sebanyak 6 pegawai atau 13,05%, dan nilai pada interval 77-82 adalah sebanyak 13 pegawai atau 37,9%, Selanjutnya nilai pada interval 83-88 adalah sebanyak 16 pegawai atau 42,9%, dan nilai pada interval 89-94 adalah sebanyak 2 pegawai atau 4,1 %, sedangkan pegawai yang memperoleh nilai pada interval 95-100 adalah 0 atau tidak ada.

## 2. Deskripsi Data Kinerja Pegawai Di kantor camat Kecamatan Batang Onang

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui Angket kepada masyarakat yaitu sebanyak 38 responden, maka diperoleh data Kinerja Pegawai dengan rata-rata 71,75 yang jika dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada Bab III pada table 5 maka masuk pada kategori “Cukup Baik”. Artinya kinerja pegawai di kantor camat kecamatan Batang Onang sudah cukup baik. Selanjutnya untuk mengetahui ukuran pemusatan data hasil penelitian variabel Y (kinerja pegawai)

Berdasarkan analisis data di atas dengan jumlah responden 38 orang maka diperoleh nilai rata-rata (mean) 81,65. Apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada Bab III pada table 5, maka posisi keberadaan Kinerja Pegawai di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori “Baik.” Kemudian nilai tengahnya (*median*) adalah 81,00 masuk pada kategori “Baik”, Selanjutnya nilai yang sering muncul (*modus*) adalah 80 masuk pada kategori “Baik.” Maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Kinerja Pegawai berada di atas nilai tengah teoritisnya. Hal ini dapat kita lihat pada gambar berikut:

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi Kinerja Pegawai diperoleh dengan nilai 86 dan berada pada kategori "Sangat Baik." Sedangkan nilai terendah Hasil Belajar Pegawai adalah 72 dan berada pada kategori "Cukup Baik."

Untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan tiap-tiap indikator sebagai berikut:

- a. Indikator pertama: Kuantitas Kerja, memperoleh nilai rata-rata 83,43 berada dalam kategori "Sangat Baik." Artinya Kuantitas Kerja pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori sangat baik.
- b. Indikator kedua: Kualitas Kerja, memperoleh nilai rata-rata 82,10 berada dalam kategori "Sangat Baik." Artinya Harapan pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori sangat baik.
- c. Indikator ketiga: Kemandirian, melalui berbagai usaha memperoleh nilai rata-rata 74,16 dan berada dalam kategori "Baik." Artinya Insentif pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori baik.
- d. Indikator keempat: Inisiatif, melalui berbagai usaha memperoleh nilai rata-rata 75,02 dan berada dalam kategori "Baik." Artinya Inisiatif pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori baik.
- e. Indikator kelima: Adaptabilitas, melalui berbagai usaha memperoleh nilai rata-rata 73,16 dan berada dalam kategori "Baik." Artinya Adaptabilitas pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori baik.
- f. Indikator keenam: Kerjasama, melalui berbagai usaha memperoleh nilai rata-rata 80,23 dan berada dalam kategori "Sangat Baik." Artinya

Adaptabilitas pegawai di dalam bekerja sehari-hari di kantor camat Kecamatan Batang Onang masuk pada kategori sangat baik.

Berdasarkan beberapa indikator di atas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi dari indikator kinerja pegawai terdapat pada indikator pertama yaitu kuantitas kerja, sebesar 83,10 dan masuk pada kategori "Sangat Baik." Sedangkan nilai terendah adalah indikator kelima yaitu 73,16 dan berada pada kategori "Baik."

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang memperoleh nilai pada interval 65-70 adalah sebanyak 1 pegawai atau 2,05%, nilai pada interval 71-76 adalah sebanyak 13 pegawai atau 37,9%, nilai pada interval 77-82 adalah sebanyak 16 pegawai atau 42,9%, nilai pada interval 83-88 adalah sebanyak 8 pegawai atau 13,9%, nilai pada interval 89-94 adalah sebanyak 0 pegawai dan nilai pada interval 95-100 adalah sebanyak 0 pegawai atau tidak ada.

## E. KESIMPULAN

1. Gambaran motivasi kerja pegawai di kantor camat Kecamatan Batang Onang termasuk ke dalam kategori "Baik". Terbukti dari perhitungan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata 76,51. Dan jika dikonsultasikan pada kriteria penelitian pada BAB III tabel 5, maka nilai tersebut berada kategori "Baik." Artinya motivasi kerja pegawai di kantor camat kecamatan Batang Onang sudah baik.
2. Gambaran kinerja pegawai di kantor camat Kecamatan Batang Onang termasuk ke dalam kategori "Baik". Terbukti dari hasil penelitian diperoleh data Kinerja Pegawai dengan rata-rata 71,75 yang jika dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada Bab III pada table 5 maka masuk pada kategori "Cukup Baik". Artinya kinerja pegawai di kantor camat kecamatan Batang Onang sudah cukup baik.

3. Gambaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Kecamatan Batang Onang disimpulkan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  ( $2,212 > 1,68$ ). Berdasarkan perhitungan di atas maka nilai  $t_{hitung} = 2,212$  untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel maka nilai  $t_{hitung}$  akan dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan ( $dk = N - 1 = 37 - 1 = 36$ ). Dengan demikian nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 36$ . Apabila dikonsultasikan dengan harga  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,68 maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $2,212 > 1,68$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Kecamatan Batang Onang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anthony Robbins yang di Kutif Trianto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Zainal. 2010. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Renaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDME* Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Murwansyah. 2008. *Efektifitas Kinerja Kontemporer*. Yogyakarta: CV Andi.
- Ndraha, Indar. 2007. *Managemen Personalia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Pasalong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa J, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta
- Purwanto, Ngalim. 2010. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. 2010. *Private Bisnis*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sondang Siagian P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sumiati, Imas. 2005. *Statistik*, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tika, H.Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijono, Sutanto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zenzen, Thomas.G. 2002. *Achievement Motivation*. The Graduate College University of Wisconsin-Stout.