

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lahewa

Aferiaman Telaumbanua¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional

Jl. Karet No.30 Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli, e-mail: aferiaman.tel@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Mei 2020

Received in revised form 2 Juni 2020

Accepted 10 Juni 2020

Available online 12 Juni 2020

ABSTRACT

Human resources are the most important thing in every organization or agency. The resources possessed by each employee in the form of energy, talent, and creativity as well as efforts for the progress of the organization are different, this is influenced by several aspects such as aspects of education, economic aspects and aspects of motivation. This research was conducted at the Lahewa District Head Office, North Nias Regency. In conducting research the authors use quantitative methods. The sample in this study were all employees at the Lahewa District Office in North Nias Regency totaling 22 people. Based on the hypothesis testing criteria it turns out that H_a is accepted and H_o is rejected where H_a is a relationship and H_o is not a relationship, because $t_{arithmetic} = 2,335 > t_{table} = 2,052$ so that it can be stated that there is a significant relationship of Motivation (X) to Work Performance (Y) in Lahewa District.

Keywords: Motivation, Work Achievement

1. Introduction

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam setiap organisasi atau instansi. Sumber daya yang dimiliki oleh setiap pegawai berupa tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi berbeda beda hal ini diperngaruhi oleh beberapa aspek seperti aspek pendidikan, aspek ekonomi dan aspek motivasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek pendidikan dan ekonomi saja tapi harus memperhatikan juga aspek motivasi para pegawai.

Setiap pegawai kecamatan yang bekerja membutuhkan yang disebut dengan motivasi untuk memicu prestasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini adalah Camat Kecamatan Lahewa dituntut dapat memberikan motivasi kepada seluruh perangkat kecamatan di dalam menjalankan tugasnya. Kondisi yang ada pada saat ini jumlah perangkat kecamatan 32 orang. Dengan adanya keterbatasan dari SDM (Sumber Daya Manusia) yang tersedia di Kecamatan Lahewa, maka banyak sekali tugas-tugas yang ada masih belum terselesaikan dengan baik. Sementara prestasi kerja pegawai belum maksimum, sehingga banyak masyarakat yang masih mengeluh pada pelayanan Kantor Kecamatan Lahewa.

Adapun rangsangan agar termotivasi yang diberikan oleh Kecamatan Lahewa adalah dengan memberikan tunjangan yang besarnya tergantung dari kinerja perangkat kecamatan itu sendiri, tunjangan ini disebut TKT (Tunjangan Kegiatan Tambahan). Selain TKT, motivasi yang

Received Mei 23, 2020; Revised Juni 29, 2020; Accepted Juli 12, 2020

diberikan adalah kemungkinan promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila dianggap pantas untuk mendapatkan promosi tersebut.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Lahewa Kabupaten Utara”

2. Research Method

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara. Dalam mengadakan penelitian maka penulis menggunakan metode kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat didalamnya, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan faktor motivasi dan prestasi kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara berjumlah 22 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2006: 122) “Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi, jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 22 orang yaitu seluruh Pegawai Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara.

3. Results and Analysis

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan pearson correlation product moment yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2001 : 72). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil perhitungan validitas item
Nomor 1 sampai dengan nomor 10 variabel X

No	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	r_{xy}	r_{tabel}	KET.
1	48	788	142	34324	2117	0,684	0,456	Valid
2	55	788	181	34324	2414	0,703	0,456	Valid
3	50	788	148	34324	2165	0,556	0,456	Valid
4	44	788	120	34324	1913	0,511	0,456	Valid
5	49	788	145	34324	2129	0,553	0,456	Valid
6	55	788	179	34324	2376	0,527	0,456	Valid
7	43	788	113	34324	1866	0,515	0,456	Valid
8	45	788	125	34324	1957	0,521	0,456	Valid
9	54	788	176	34324	2366	0,657	0,456	Valid
10	55	788	179	34324	2376	0,527	0,456	Valid

11	43	788	113	34324	1866	0,515	0,456	Valid
12	45	788	125	34324	1957	0,521	0,456	Valid
13	54	788	176	34324	2366	0,657	0,456	Valid

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil perhitungan validitas angket di atas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan item nomor 16 dinyatakan VALID.

Tabel 4.6
Hasil perhitungan validitas item
Nomor 1 sampai dengan nomor 13 variabel Y

No	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r_{xy}	r_{tabel}	KET.
1	58	779	192	33709	2463	0,523	0,456	Valid
2	50	779	154	33709	2154	0,522	0,456	Valid
3	54	779	164	33709	2298	0,615	0,456	Valid
4	55	779	179	33709	2374	0,636	0,456	Valid
5	50	779	154	33709	2169	0,597	0,456	Valid
6	47	779	131	33709	2026	0,613	0,456	Valid
7	38	779	90	33709	1653	0,603	0,456	Valid
8	41	779	99	33709	1771	0,659	0,456	Valid
9	48	779	138	33709	2067	0,575	0,456	Valid
10	55	779	179	33709	2374	0,636	0,456	Valid
11	50	779	154	33709	2169	0,597	0,456	Valid
12	47	779	131	33709	2026	0,613	0,456	Valid
13	57	779	193	33709	2510	0,877	0,456	Valid

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil perhitungan validitas angket di atas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan item nomor 10 dinyatakan VALID.

Uji Reliabilitas

Tabel : 4.7
Persiapan perhitungan reliabilitas
Variabel X

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
R.1	21	25	441	625	525
R.2	20	27	400	729	540
R.3	19	17	361	289	323
R.4	27	24	729	576	648
R.5	14	13	196	169	182
R.6	16	17	256	289	272
R.7	23	22	529	484	506
R.8	28	29	784	841	812

R.9	22	20	484	400	440
R.10	15	16	225	256	240
R.11	12	10	144	100	120
R.12	29	28	841	784	812
R.13	20	18	400	324	360
R.14	21	20	441	400	420
R.15	24	25	576	625	600
R.16	15	17	225	289	255
R.17	21	22	441	484	462
R.18	24	24	576	576	576
R.19	23	20	529	400	460
R.20	15	16	225	256	240
R.21	12	10	144	100	120
R.22	29	28	841	784	812
Σ	450	448	9788	9780	9725

Sumber : Olahan Penulis

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{\frac{11}{22}}}{\left(1 + r_{\frac{11}{22}}\right)}$$

$$r_{11} = \frac{2 \cdot 0,907_{\frac{11}{22}}}{\left(1 + 0,907_{\frac{11}{22}}\right)}$$

$$r_{11} = \frac{1.814}{1.907}$$

$$r_{11} = 0,951$$

Tabel : 4.8
Persiapan perhitungan reliabilitas
Variabel Y

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
R.1	25	24	625	576	600
R.2	20	28	400	784	560
R.3	17	17	289	289	289
R.4	28	20	784	400	560
R.5	15	13	225	169	195
R.6	15	12	225	144	180
R.7	25	26	625	676	650
R.8	22	24	484	576	528
R.9	27	24	729	576	648

R.10	23	23	529	529	529
R.11	15	14	225	196	210
R.12	23	27	529	729	621
R.13	14	13	196	169	182
R.14	17	13	289	169	221
R.15	15	15	225	225	225
R.16	26	24	676	576	624
R.17	23	28	529	784	644
R.18	18	17	324	289	306
R.19	29	20	841	400	580
R.20	17	13	289	169	221
R.21	15	15	225	225	225
R.22	26	24	676	576	624
Σ	455	434	9939	9226	9422

Sumber : Olahan Penulis

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{\frac{11}{22}}}{1 + r_{\frac{11}{22}}}$$

$$r_{11} = \frac{2 \cdot 0,763_{\frac{11}{22}}}{1 + 0,763_{\frac{11}{22}}}$$

$$r_{11} = \frac{1,526}{1,763}$$

$$r_{11} = 0,866$$

Jadi harga koefisien reliabilitas tes diperoleh 0,866. Jika dikonsultasikan pada tabel r product moment pada N=22 taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh sebesar 0,468, maka $r_{xy} > r_t$ yaitu $0,866 > 0,404$ maka disimpulkan bahwa tes tersebut memenuhi syarat reliabilitas pada tingkat kriteria sangat tinggi yang berada di antara 0,800-0,100.

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan menggunakan rumus determinan dengan formulasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,427)^2 \times 100\% \\ &= 0,1823 \times 100\% \\ &= 18\% \end{aligned}$$

maka dengan demikian, besarnya kontribusi Prestasi Kerja terhadap transparansi adalah = 18 %.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi antara r_{xy} , yang diperoleh maka digunakan statistika yang disajikan sebagai berikut:

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

dengan dk = n-2

$$t = \frac{0,427\sqrt{22-2}}{\sqrt{1-0,427^2}}$$

$$t = \frac{0,427 \cdot 4,511}{\sqrt{0,426^2}}$$

$$t = \frac{2,1637}{0,817}$$

$$t = 2,335$$

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a diterima dan H_o ditolak dimana H_a adanya hubungan dan H_o tidak adanya hubungan, sebab t hitung = 2.335 > t tabel = 2,100 sehingga dapat dinyatakan adanya korelasi Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara.

4. Conclusion

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil analisa data tersebut, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- Dari hasil perhitungan uji validitas setiap item/butir angket sebanyak 20 soal setelah dikorelasikan ternyata valid sehingga penulis dapat meneruskan pengolahan data. Hal ini dilakukan penulis untuk mengecek hasil angket yang dikembalikan oleh responden apakah sesuai dan telah diisi sesuai dengan petunjuk.
- Untuk menguji reliabilitas tes, dilakukan dengan mengkorelasikan setiap variabel, setelah disubstitusikan dengan Rumus Spearman Brown ditemukan sebagai berikut :
Untuk variabel X, $r_{xy} = 0,668$ tergolong sangat tinggi, yaitu berada diantara 0,800-0,100.
Untuk variabel Y, $r_{xy} = 0,763$ tergolong tinggi, yaitu berada diantara 0,800-0,100.
Dari hasil tersebut dapat menginterpretasikan besarnya koefisien instrumen penelitian, sehingga memenuhi syarat reliabel tes.
- Dari hasil perhitungan koefisien antara variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (prestasi kerja) diperoleh $r_{xy} = 0,427$ jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik r product moment untuk interval kepercayaan 5% setelah di hitung ternyata r hitung = 0,427 > dari r tabel = 0,404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel X terhadap Y sangat kuat yaitu 18 %.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a diterima dan H_o ditolak dimana H_a adanya hubungan dan H_o tidak adanya hubungan, sebab t hitung = 2.335 > t tabel = 2,052 sehingga dapat dinyatakan adanya hubungan signifikan Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kecamatan Lahewa.

References

- [1] Gazpersz, Vincent, 1997. Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-Konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total. Jakarta . PT Gramedia.
- [2] Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- [3] Koswara 2001 Dinamika Informasi dalam Era Global. Jakarta. CV Rajawali Author1 A, Author2 B. *Title of Manuscript*. Name of Conference or Seminar. City. year: pages.
- [4] Melayu SP Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Cetakan Kesembilan PT Bumi Aksara..
- [5] Mutiara Sibarani, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. , Penerbit Ghalia Indonesia..
- [6] Matunina, 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Cetakan Kedua Gramedia.

- [7] Nawawi, Hadari, 2000. Manajemen Strategik Organisasi non Profit bidang Pemerintahan (dengan ilustrasi Bidang Pendidikan). Yogyakarta. Gajah Mada.
- [8] Nasution, MN, 2005 Manajemen Mutu Terpadu. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- [9] Rucky, Ahmad, S, 2003 Sumber Daya Manusia Berkualitas (Mengubah Visi menjadi Realitas). Jakarta. PT Gramedia.
- [10] Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.