

MOTIVASI KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SAWAN

L. Sariadi¹, K.K. Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: luhsariadi97@gmail.com, krisna.heryanda@undiksha.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan menguji (1) motivasi kerja pegawai dikantor camat Sawan, (2) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sawan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai dikantor camat sawan, objeknya adalah motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena seluruh pegawai dikantor camat sawan menjadi responden jumlah pegawai yang ada dikantor camat sawan berjumlah 57 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pencatatan dokumen, yang dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,783 dengan besar sumbangan pengaruh yaitu 61,3%.

Kata Kunci : kinerja pegawai dan motivasi kerja

Abstract

This study aims to test (1) the work motivation of employees at the Sawan sub-district office, (2) work motivation on the performance of employees at the Sawan sub-district office. This type of research in this research is causal quantitative. The subjects of this study were all employees at the Sawan sub-district office, the object was work motivation and employee performance. This study is a population study because all employees in the Sawan sub-district office were respondents. The number of employees in the Sawan sub-district office was 57 employees. Methods of data collection using questionnaires and document recording, which were analyzed using simple linear regression. The results obtained in this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance of 0.783 with a large contribution of influence that is 61.3%.

Keywords : employee performance and work motivation

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai untuk tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi bertujuan mencari profit atau memberi pelayanan pastinya memerlukan sumber daya manusia. Secara umum tujuan organisasi publik adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan sebuah kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Hal ini dipertegas oleh (Hasibuan, 2012) manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia adalah sumber daya yang digunakan oleh perusahaan menjalankan kegiatan utama di suatu perusahaan. Suatu sumber daya manusia merupakan hal yang berharga dalam organisasi, hal ini karena dapat membantu berjalannya kegiatan operasional pada organisasi atau perusahaan yang sudah direncanakan.

Kinerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan kontribusi pada suatu perusahaan, kinerja dapat membantu perusahaan untuk mengikat konsumen dan mampu mencapai kepuasan konsumen. Kinerja pegawai akan memengaruhi tujuan pada suatu instansi tertentu. Kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan dan harapan yang kurang baik dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan kerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi, dengan kerja yang baik setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan serta bagi pegawai yang memiliki tingkat kerja yang baik dapat memberikan kontribusi dalam menjalankan aktivitas

perusahaan yang manfaatnya mampu tercapainya tujuan perusahaan yang telah rencanakan.

Variabel mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal tersebut sesuai teori yang diungkapkan Mangkunegara (2000) pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mencapai suatu kinerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Chrisnanda (2017) yang menuliskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di tiga instansi sejenis yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat pada Kantor Camat Sawan, Kantor Camat Sukasada, dan Kantor Camat Seririt. Peneliti melihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Sawan belum mencapai standar di dibandingkan dengan Kantor Camat Sukasada dan Kantor Camat Seririt. Pencapaian kinerja tertinggi dicapai oleh Kantor Camat Sukasada dengan nilai capaian kinerja pegawai sebesar 86,70. Sedangkan pencapaian kinerja pegawai terendah dicapai oleh Kantor Camat Sawan, Kabupaten Buleleng dengan nilai pencapaian kinerja pegawai sebesar 83,85. Oleh karena itu peneliti memfokuskan penelitian di Kantor Camat Sawan, Kabupaten Buleleng, karena nilai pencapaian kinerja pegawai yang diperoleh belum mencapai standar.

Tabel 1. Kondisi kerja kantor camat di Kabupaten Buleleng

No	Nama Kecamatan	Standar Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)	Kategori
1.	Sukasada	85	86,70	Mencapai Standar
2.	Seririt	85	85,90	Mencapai Standar
3.	Sawan	85	83,85	Belum Mencapai Standar

Pada instansi pemerintah diperlukan sumber daya manusia yang memiliki integritas dan skil sehingga nantinya bekerja dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat agar bekerja maksimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kantor Camat Sawan merupakan lembaga instansi pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan diharapkan mampu membantu terselenggaranya pemerintahan di tingkat Kecamatan. Kantor Camat Sawan beralamat di Jl. Raya Sangsit, Banjar. Dinas. Keloncing, Desa Kerobokan, Kecamatan Sawan. Kabupaten Buleleng. Kantor Camat Sawan merupakan instansi pemerintah di tingkat kecamatan yang menyediakan fasilitas pelayanan publik seperti pelayanan dalam pembuatan dan perekaman KTP di daerah kecamatan sawan serta pelayanan dalam pembuatan izin usaha. Berdasarkan pengamatan saat berada di lapangan saat melakukan observasi awal di Kantor Camat Sawan dari 10 pegawai yang dijadikan sampel penelitian 8 orang pegawai yang belum mencapai standar kinerja, sedangkan 2 orang pegawai sudah mencapai standar kinerja. Berikut ini merupakan data kinerja pegawai kantor Camat Sawan yang diperoleh dari observasi awal dengan Camat dan Sekretaris Camat Sawan. Pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2019 masih banyak pegawai yang belum tercapai sesuai standar yang ditetapkan instansi. Dari sepuluh pegawai hanya dua pegawai yang mampu mencapai standar kinerja yang ditentukan instansi. Ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan harus ditingkatkan lagi. Hal ini didukung oleh Kasmir (2016) kinerja karyawan merupakan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pada perusahaan baik dari segi perilaku dan cara kerja. Berdasarkan data dalam penilaian pencapaian sasaran kerja pegawai masih rendah, ada pegawai yang belum bisa mencapai target atau output yang sudah ditetapkan dalam Kantor Camat Sawan. Pegawai yang belum bisa mencapai target akan memiliki kinerja yang rendah.

Dilihat dari perilaku pegawai, memang pada saat absensi atau apel di pagi hari para pegawai datang tepat waktu, tetapi setelah selesai absensi atau apel para pegawai tidak langsung masuk ruangan dan memulai pekerjaan, namun memilih untuk diam dan mengobrol dengan rekan kerjanya dan memasuki ruangan satu jam setelah mereka melakukan absensi dan apel pagi. Dalam usaha pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, pegawai sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya ke pegawai lainnya.

Ketika ditugaskan kepada pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan, baik itu dalam kantor maupun luar kantor ada pegawai menunjuk pegawai lain untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Rendahnya kinerja para pegawai juga disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak begitu memadai. Lingkungan yaitu sesuatu mengandung segi psikis dan fisik setara langsung dan tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawai (Wursanto 2003:56). Lingkungan kerja di Kantor Camat Sawan memiliki ruangan kerja yang sempit dan kekurangan tempat duduk khususnya pada pelayanan di masyarakat. Banyak masyarakat yang tidak mendapatkan tempat duduk ketika mengurus keperluan di Kantor Camat Sawan. Motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor camat sawan. memberi motivasi merupakan sesuatu yang penting di suatu organisasi. Pegawai akan bekerja keras jika mendapatkan motivasi akan mampu mendorong agar yang bekerja semangat dan berhasil memberikan manfaat positif terhadap kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, pegawai tentu tidak mampu membereskan pekerjaannya dengan standar atau diatas standar karena motivasi dalam bekerja belum terpenuhi secara penuh. Seseorang pegawai memiliki kemampuan bekerja tinggi namun tidak mempunyai motivasi guna menyelesaikan tugas maka hasil dalam pekerjaan tidak akan berhasil. Dorongan atau semangat individu yang rendah akan mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi rendah. Hal ini dapat dibuktikan melalui gaji yang diterima oleh pegawai kontrak Kantor Camat Sawan. Rata-rata gaji yang diterima para pegawai mencapai Rp 1,500,000 - Rp 1,900,000. Ketika dorongan atau motivasi rendah maka kinerja para pegawai akan menjadi rendah. Gaji yang didapatkan pegawai pada kantor camat sawan masih rendah. Gaji pegawai kontrak pada Kantor Camat Sawan, pegawai kontrak masih mendapatkan gaji dibawah UMK Buleleng. Rata-rata gaji pegawai kontrak berkisaran satu juta lima ratus sampai dengan satu juta Sembilan ratus ribu rupiah. Sedangkan dalam data UMK Buleleng tahun 2019 sebesar Rp. 2.338.850 (Sumber : peraturan gubernur Bali nomor 91 tahun 2018 tentang UMK Buleleng), sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah karena gaji yang didapatkan tidak sama dengan UMK dan tidak sesuai pekerjaan yang dibebankan oleh Kantor Camat Sawan. Penerapan motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja dari pegawai. Dilihat dari rekan kerja, masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu kondisi kerja yang tidak nyaman, dapat dilihat dari kurangnya fasilitas tempat duduk untuk masyarakat yang lagi melakukan rekaman KTP dan terdapat beberapa kekurangan kelengkapan pada Kantor Camat Sawan, seperti komputer, sehingga menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja.

Kinerja pegawai pada Kantor Camat Sawan diindikasikan dengan adanya permasalahan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2007: 87) mengungkapkan manajemen kinerja adalah pendekatan yang terintegrasi mampu menghasilkan suatu keberhasilan berkelanjutan bagi pekerja di dalam organisasi maupun diluar organisasi dan mengembangkan keluesan tim dan individu sehingga mampu pemberi kontribusi. Adapun indikator pada pengukuran kinerja pegawai adalah (1) Kehadiran, (2) Ketepatan waktu, (3) Kemandirian dalam bekerja, (4) Kemampuan kerja sama, (5) Kualitas pekerjaan dan (6) jumlah pekerjaan.

Motivasi terjadi adanya dari sikap (atitute) pegawai mengontrol keadaan dan kendala pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Sedangkan Menurut Sunyoto (2012: 11) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan perilaku seseorang pegawai akan di pengaruhi oleh beberapa keinginan yang diinginkan dan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam menjalani kehidupan. Adapun indikator penelitian ini pada pengukuran motivasi kerja yaitu: (1) kesesuaian gaji yang diterima, (2) bonus yang diterima, (3) keakraban hubungan dengan atasan dan teman kerja, (4) kesesuaian pembagian kelompok kerja, (5) kesempatan dalam menggunakan kemandirian, (6) kesempatan dalam kebersamaan kerja, (7) kondisi fisik perusahaan, (8) kenyamanan tempat kerja, (9) kenaikan jabatan atas lamanya masa kerja, dan (10) pekerjaan lebih menantang.

Menurut Mangkunegara (2005: 18) bahwa motivasi dengan pencapaian kinerja memiliki hubungan, artinya individu mempunyai motivasi tinggi seharusnya mendapatkan

seperti kinerja tinggi, dan hal sebaliknya juga terjadi mereka yang memiliki kinerja rendah penyebabnya motivasi kerja yang rendah. Maka dari itu, pimpinan dalam organisasi berusaha agar bermanfaat memengaruhi motivasi semua individu dalam organisasi agar memiliki motivasi tinggi. Menurut Wibowo (2012: 379) mengatakan motivasi kerja mempunyai intensif terhadap sebuah proses yang terjadi pada manusia untuk menumbuhkan kinerjanya. Sedangkan elemen didalam motivasi menyelimuti unsur menunjukkan intensitas ,menjaga, adanya tujuan, membangkitkan, bersifat terus-menerus dan mengarahkan.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang penelitian yang dipaparkan diatas maka identifikasi masalah yang terjadi pada kantor camat sawan yaitu: (1) Kinerja dari pegawai kantor Camat Sawan masih belum mencapai standar dimana dari 10 orang pegawai yang di jadikan sampel awal penelitian 8 orang pegawai masih memiliki kinerja yang rendah sedangkan 2 orang pegawai memiliki kinerja yang tinggi. (2) Motivasi dari atasan kepada bawahan masih tergolong kurang, ini terlihat dari pemberian gaji kepada pegawai kontrak yang masih dibawah UMK Kabupaten Buleleng, dimana gaji pegawai kontrak Kantor Camat Sawan rata rata sebesar Rp 1.500.000. (3) Lingkungan kerja di kantor Camat Sawan masih tergolong kurang nyaman hal ini karena ruang kerja yang sempit yang ditempati banyak pegawai. Begitu juga tempat duduk yang digunakan untuk pelayanan ke masyarakat masih kurang. Sehingga ada masyarakat yang tidak mendapatkan tempat duduk pada mestinya.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang penelitian yang dipaparkan diatas maka identifikasi masalah yang terjadi pada kantor camat sawan yaitu: (1). Kinerja dari pegawai kantor Camat Sawan masih belum mencapai standar dimana dari 10 orang pegawai yang di jadikan sampel awal penelitian 8 orang pegawai masih memiliki kinerja yang rendah sedangkan 2 orang pegawai memiliki kinerja yang tinggi. (2) Motivasi dari atasan kepada bawahan masih tergolong kurang, ini terlihat dari pemberian gaji kepada pegawai kontrak yang masih dibawah UMK Kabupaten Buleleng, dimana gaji pegawai kontrak Kantor Camat Sawan rata rata sebesar Rp 1.500.000. (3) Lingkungan kerja di kantor Camat Sawan masih tergolong kurang nyaman hal ini karena ruang kerja yang sempit yang ditempati banyak pegawai. Begitu juga tempat duduk yang digunakan untuk pelayanan ke masyarakat masih kurang. Sehingga ada masyarakat yang tidak mendapatkan tempat duduk pada mestinya.

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Camat Sawan. (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Camat Sawan.

Berdasarkan pada isian rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Mendeskripsikan motivasi kerja pegawai pada Camat Sawan. (2) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Camat Sawan.

2. Metode

Penelitian dibuat agar mendapatkan jawaban pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Camat Sawan. Rancangan penelitian digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif kausal. Penggunaan variabel pada penelitian ada dua variabel, yaitu variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja (X), sedangkan menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Tahap dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari (1) Merumuskan masalah, (2) Mengkaji Teori, (3) Merumuskan Hipotesis, (4) Mengumpulkan Data dan (5) Menarik Kesimpulan. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai pada Camat Sawan yang banyaknya berjumlah 57 orang. Sedangkan pada objek penelitian adalah Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai pada Camat Sawan yang banyaknya berjumlah 57 orang. Sedangkan pada objek penelitian adalah Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Penelitian yang ini merupakan penelitian populasi, karena seluruhnya dalam populasi digunakan sebagai responden penelitian. Menurut Arikunto (2006 : 13) populasi seluruh subyek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Apabila jumlah subjek yang ada kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya disebut teknik sensus (Arikunto, 2006: 133). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat

Sawan yang berjumlah 57 orang pegawai, dimana pegawai yang berstatus PNS sebanyak 30 orang dan pegawai kontrak sebanyak 27 orang.

Metode pengumpulan data terdapat dalam penelitian ini yaitu: (1) Pencatatan dokumen merupakan pengumpulan data melalui pencatatan dokumen dimiliki oleh perusahaan seperti Standar Kinerja Pegawai dan jumlah serta nama-nama pegawai. (2) Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data yang dilakukan memberi pertanyaan kepada responden (Sugiyono, 2008:142). Kuesioner dipergunakan agar mendapatkan data mengenai kinerja pegawaidan motivasikerja. Untuk mengolah data sudah terkumpul menggunakan sistem skor, jawaban pertanyaan dikasi skor dengan menggunakan skala Likert.

Mengukur besar kecilnya nilai suatu variabel, instrumen pengukuran yang digunakan yaitu kuesioner. Untuk menentukan skor pilihan jawaban kuesioner menggunakan Skala Likert. Dikemukakan (Sugiyono 2007 : 86) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang tentang fenomena kejadian.

Kuesioner penelitian harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian yang dilakukan memuat kedua pengujian tersebut di dalam instrumen penelitiannya, hal tersebut dilakukan guna menghasilkan penelitian yang valid atau akurat dan konsisten. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu variabel kuesioner Menurut Ghozali (2011: 57). Untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dengan melihat Pearson Correlation. Pengolahan data untuk mengukur validitas butir kuesioner tersebut dibantu dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) 24.0 for Windows..

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja pada lampiran 5 dapat ditunjukkan bahwa semua item termasuk dalam kategori valid karena koefisien $R_{yx} = 0,550 - 0,813$ memiliki nilai $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu instrument bisa digunakan untuk mengumpulkan data di Kantor Camat Sawan.

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai pada lampiran 5 menunjukkan bahwa semua item termasuk dalam kategori valid karena koefisien $R_{yx} = 0,502 - 0,866$ memiliki nilai $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu instrument bisa digunakan untuk mengumpulkan data di Kantor Camat Sawan dapat ditunjukkan bahwa pada seluruh butir kuesioner kinerja pegawai memiliki nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, sehingga seluruh butir kuesioner kinerja pegawai dinyatakan valid.

Sugiyono (2010) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas instrumen secara internal dapat dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (split-half), yaitu pengujian reliabilitas internal yang dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap), kemudian ditotal, dicari korelasinya dengan rumus koefisien korelasi Spearman Brown. Setelah mendapatkan koefisien korelasi, kemudian r_i (reliabilitas internal) dihitung dengan rumus Sugiyono (2010) sebagai berikut

$$r_i = \frac{2r_{12}}{1 + r_{12}} \quad (1)$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_{12} = koefisien korelasi kelompok ganjil dan genap

Suatu instrumen dikatakan realibel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_i) $> 0,60$. Untuk pengolah data dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for Windows.

Dalam penelitian ini, metode analisi data yang digunakan yaitu regresi linier sederhana. Analisis yang dilakukan terhadap satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Teknik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 24.0 for Windows untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang dilakukan. Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal suatu variabel independen dengan satu variabel

deveden. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2008:204) seagai berikut

$$Y = \alpha + \beta X \quad (2)$$

Dimana:

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

Menurut Sugiyono (2014) uji signifikansi individu atau parsial (Uji t) yaitu untuk mengetahui bahwa variabel bebas motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Adapun rancangan pengujian hipotesis statistic adalah sebagai berikut:

Ho: $R_{yx1} = 0$, tidak ada pengaruh dari (X) terhadap (Y).

Ha: $R_{yx1} \neq 0$, ada pengaruh (X) terhadap (Y)

Adapun kriteria pengujian signifikasinya adalah jika $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ berarti ada pengarah yang signifikan dari X terhadap Y dan menerima jika $p\text{-value} > \alpha = 0,05$ berarti tidak ada pengaruh parsial dari X terhadap Y.

3. Hasil dan Pembahasan

Diketahui bahwa 44 orang (77,19%) memiliki jenis kelamin laki-laki dan 13 orang (22,81%) memiliki jenis kelamin perempuan. Jadi, disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki jenis kelamin laki-laki. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 3.

Tabel 3. Gabaran responden berdasrkan jenis kelamin

Variabel	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	77,19
	Perempuan	13	22,81
	Jumlah	57	100,00

Diketahui bahwa 38 orang (66,67%) memiliki tingkat pendidikan SMA dan 19 orang (33,33%) memiliki tingkat pendidikan S1. Jadi, disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA.

Tabel 4. Gambarana responden berdasarkan tingkat pendidikan

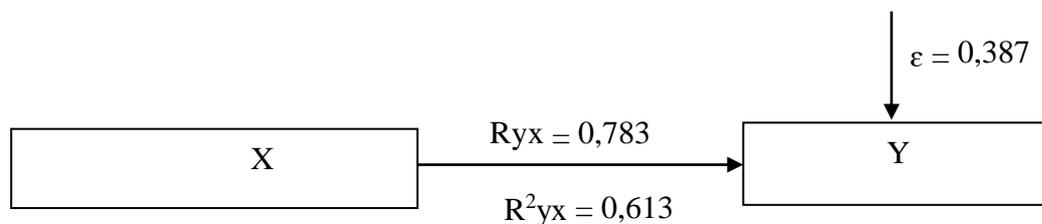
Variabel	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan	SMA	38	66,67
	S1	19	33,33
	Jumlah	57	100,00

Hasil analisis regresi linier sederhana pada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sawan tampak pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	α	Keputusan	Simpulan
Ryx	0,783	0,000	0,05	Menolak H ₀	Ada hubungan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
R ² yx	0,613	0,000	0,05	Menolak H ₀	Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 61,3%
E	0,387	-	-	-	Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai adalah 38,7%
A	5,007	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi
B	0,342	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi

Struktur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan dapat digambarkan pada Gambar 2.



Gambar 1
Struktur Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diinterpretasikan hubungan antar variabel sebagai berikut. (1) Ryx menunjukkan ada hubungan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,783 atau 78,3%. (2) R²yx menunjukkan besar sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 61,3%. (3) Parameter ϵ menunjukkan besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai adalah 38,7%. Data pada Tabel 2. memberitahukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan *p-value* Ryx = 0,000 < α = 0,05. Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,613. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 61,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 38,7%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan bahwa motivasi mampu memengaruhi kinerja pegawai di kantor camat sawan. Menonjolkan motivasi memang sangat penting disuatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan untuk bekerja. Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang ia selesaikan. Bahkan ketika seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan skil yang tinggi namun jika tidak memiliki cukup motivasi maka pekerjaan yang ia kerjakan tidak akan sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan yang sangat berarti bagi para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara baik dan efisien. Motivasi sangat diperlukan pada suatu organisasi agar semua yang direncanakan akan terwujud dan kinerja suatu organisasi menjadi meningkat.

Dorongan individu yang rendah mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi rendah. Hal ini dibuktikan melalui gaji yang diterima pegawai kontrak Kantor Camat Sawan. Rata-rata gaji yang diterima para pegawai mencapai Rp 1.500.000 - Rp 1.900.000, sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMK dan tidak sepadan dengan pekerjaan yang dibebankan dan masih kurangnya penghargaan seperti bonus yang diberikan Kantor Camat Sawan pada pegawai yang memiliki potensi tinggi untuk mendapatkan prestasi.

Dilihat dari rekan kerja, masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu kondisi kerja yang tidak nyaman, dapat dilihat dari fasilitas tempat duduk masih belum memadai, ada masyarakat yang datang ke Kantor Camat Sawan masih banyak yang berdiri karena tidak dapat tempat duduk dan terdapat kekurangan kelengkapan seperti komputer pada Kantor Camat Sawan sehingga pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja. Ketika dorongan atau motivasi rendah maka kinerja para pegawai akan menjadi rendah. Selain itu dapat juga dilihat dari tingkat pendidikan pegawai lebih banyak memiliki pendidikan terahir SMA di bandingkan dengan tingkat pendidikan S1. Sehingga pegawai yang tingkat pendidikannya SMA memiliki kendala dalam memahami pekerjaannya, dibandingkan dengan yang memiliki tingkat pendidikan S1. Dapat juga dilihat dari jenis kelamin pegawai sebagian besar memiliki jenis kelamin laki-laki. Penelitian sebelumnya yang mampu mendukung dan membangun penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Chisnanda (2017) yang mengungkapkan motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sanjaya (2018) juga menunjukkan motivasi pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian yang sudah dilakuakn bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan. Hasil penelitian ini didukung Mangkunegara (2005: 18) bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan pencapaian hasil kinerja pegawai, artinya individu yang mempunyai motivasi sangat tinggi cenderung memiliki hasil kinerja tinggi. Hal ini sependapat dengan Wibowo (2016:321) yang menyatakan bahwa pekerja yang mempunyai motivasi untuk mencapai suatu tujuan pribadinya, maka yang mereka lakukan harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya motivasi kerja akan mampu meningkatkan sesuatu hasil kinerja individu, kelompok, maupun organisasi tertentu. Oleh karena itu para pemimpin suatu organisasi harus memiliki dan memberikan motivasi yang tinggi kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan motivasi para pegawai dan mampu meningkatkan efektifitas kinerja para pegawai.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan motivasi memiliki hubunga yang erat dengan kinerja pegawai. Kajian emperik yang turut mendukung penelitian ini adalah penelitian yang sudah dilakukan Chisnanda (2017) menyatakan motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain seperti Sanjaya (2018) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai satu organisasi.

Hasil dalam penelitian memberikan implikasi bahwa motivasi kerjamempunyai pengaruh yang positif terhadap hasil kinerja para pegawai kantor camat sawan, yang artinya jika meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak pegawai Kantor Camat Sawan harus membangkitkan motivasi kerja pegawai. Maka diharapkan Kantor Camat Sawan dapat lebih memperhatikan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaji yang tidak sebanding dengan pekerjaan, kondisi kerja yang kurang begitu nyaman dirasakan, dan terdapat kekurangan kelengkapan pada Kantor Camat Sawan menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja. Terjadinya konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dan tidak adanya kesempatan promosi. Motivasi kerja berupa gaji, hendaknya dapat di naikan seperti pemberian bonus bagi pegawai yang memiliki kinerja yang bagus mendapat tambahan dan tunjangan kesehatan sehingga pegawai merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

Selain motivasi kerja, pihak Kantor Camat Sawan juga perlu memperhatikan kondisi kerja pegawai, seperti lokasi tempat pegawai bekerja, dekorasi ruangan, suhu ruangan, dan

fasilitas dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai, sehingga atasan perlu memperhatikan kondisi kerja seperti suasana kerja dan hubungan antar pegawainya. Tingkat motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi, melalui pemberian bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus.

4. Simpulan dan Saran

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Sawan. Permasalahan penelitian yang penulis ajukan dapat diidentifikasi beberapa permasalahan. Pertama, kinerja dari pegawai kantor Camat Sawan masih belum mencapai standar dimana dari 10 orang pegawai yang di jadikan sampel awal penelitian 8 orang pegawai masih memiliki kinerja yang rendah sedangkan 2 orang pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Kedua, motivasi dari atasan kepada bawahan masih tergolong kurang, ini terlihat dari pemberian gaji kepada pegawai kontrak yang masih dibawah UMK Kabupaten Buleleng, dimana gaji pegawai kontrak Kantor Camat Sawan rata rata sebesar Rp 1.500.000. Ketiga, lingkungan kerja di kantor Camat Sawan masih tergolong kurang nyaman hal ini karena ruang kerja yang sempit yang ditempati banyak pegawai. Begitu juga tempat duduk yang digunakan untuk pelayanan ke masyarakat masih kurang. Sehingga ada masyarakat yang tidak mendapatkan tempat duduk pada mestinya.

Tujuan dari penelian ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan. Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, maka desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal dengan analisis datanya menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujian hipotesis

Berdasarkan pada hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mempengaruhi para pegawai lain untuk memiliki motivasi yang tinggi, sehingga akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang efisien. Dorongan atau semangat individu yang rendah akan mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi rendah. Hal ini dapat dibuktikan melalui gaji yang diterima oleh pegawai kontrak Kantor Camat Sawan. Rata-rata gaji yang diterima para pegawai mencapai Rp 1.500.000 - Rp 1.900.000. Ketika dorongan atau motivasi rendah maka kinerja para pegawai akan menjadi rendah. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan. Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan semakin tinggi.

Berdasarkan terdapat pada hasil pembahasan dan simpulan, dapat dipaparkan beberapa saran sebagai berikut. Bagi pihak yang ada di lingkungan Kantor Camat Sawan agar lebih memperhatikan motivasi kerja megupayakan meningkatkan kinerja pegawai, karena penelitian ini membuktikan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Cara yang ditempuh untuk menaikkan tingkat motivasi kerja, yaitu memberikan gaji yang sesuai, menjalin keakraban hubungan atasan dan rekan kerja, dan memberikan kepastian terkait dengan promosi kenaikan jabatan. Hal ini akan mendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi. Para peneliti selanjutnya dapat mengkaji beberapa ide yang serupa diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan sampel dan populasi yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketiga belas. PT. Rineka Cipta.Jakarta.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- George, J. M., & Jones, G. 2005. *Understanding and Managing Organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan, Konopaske, Matteson. 2012. *Prilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Parsada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda.
- Sedarmayanti , 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Edisi X. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, Ig. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi, Yogyakarta.