

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo

Yuniarni¹, Muhammad Justiawal², Yuniarti Sari³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalatug Sengkang

Abstract. *This study aims to reveal the effect of motivation on employee performance, especially in the Sajoanging District office, Kabupaten For this reason, information was collected by direct observation (observation), submitting questionnaires/questionsnaires and seeking supporting data in the form of official documents. The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance in the Sajoanging District office, Wajo Regency. supported by the results of research which revealed that in a good category generally motivation is in the very good category and employee performance is in.*

Keywords: *Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, khususnya di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo. Untuk itulah sehingga dilakukan pengumpulan informasi dengan melakukan pengamatan secara langsung (observasi), mengajukan kuisioner/angket dan mencari data pendukung dalam bentuk dokumen resmi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa secara umum motivasi berada pada kategori sangat baik dan kinerja pegawai berada pada kategori baik.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan atau kantor harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas satu faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi.

Faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai dan berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat dan berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas serta pekerjaan yang dibebankan. Secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan dirinya melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan dan rasa aman yang didasari motivasi yang kuat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapaitujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang meperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapai tujuan organisasi Barelson dan Seiner dalam Wahjosumidjo (1992:178). Jadi, dapat diartikan motivasi menurut Barelson dan Steiner didorong keadaan jiwa dan sikap

mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan dan kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan.

1) Prinsip-prinsip Motivasi

Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijakan dalam memberikan kesempatan motivasi kepada bawahan baik yang bersifat material maupun non material harus didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi. Adapun prinsip-prinsip motivasi menurut Anwar Prabu mangkunegara (2005:61) adalah sebagai berikut:

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan. Pemberian informasi secara baik dan jelas akan memudahkan pimpinan dalam memotivasi pegawainya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberikan perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sondang P. (2004:80) sebagai berikut:

a) Karakteristik biografikal

Karakteristik biografi hal ini terkait dengan individu yang bersangkutan seperti:

(1) Umur

Umur berkaitan dengan tingkat kedewasaan teknis seseorang. Kedewasaan ini berarti keterampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis seseorang. Anggapannya semakin lama seseorang berkarya maka kedewasaan teknisnya akan meningkat. Sedangkan, kedewasaan psikologis artinya semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir secara rasional, mampu mengendalikan emosi, semakin toleran dan menunjukkan kematangan intelektual.

(2) Jenis Kelamin

Implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang sangat perlu mendapat perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa, sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggungjawab.

(3) Status Perkawinan

Dapat di pastikan bahwa status perkawinan berpengaruh pada perilaku seseorang dalam kehidupan organisasionalnya, baik secara positif maupun negatif. Status perkawinan seseorang juga memberikan petunjuk tentang cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

(4) Jumlah tanggungan

Jika dikaitkan dengan faktor kepuasan kerja, terlihat semakin besar jumlah tanggungan seseorang semakin mudah pula ia mencari tingkat kepuasan yang memadai. Dapat dikatakan bahwa hal ini berkaitan dengan sikap orang yang bersangkutan yang tidak mau mengambil resiko kemungkinan terhentinya atau berkurangnya sumber penghasilan yang di dambakan oleh semua anggota keluarga sebagai sumber pembiayaan berbagai kebutuhan mereka. Sikap serupa nampaknya terlihat bila dikaitkan dengan tingkat kemangkiran seseorang, kecenderungannya untuk mangkirpun semakin kecil karena takut dikenakan berbagai sanksi disiplin yang akan berakibat negatif pada karir dan sumber penghasilan orang yang bersangkutan.

Kemampuan

Kemampuan digolongkan menjadi dua jenis, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Misalnya dalam penempatan dalam hubungan ini pada umumnya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi, bukan kemampuan fisik dan sebaliknya.

Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (Hani Handoko T.,2003:256) Maslow berpendapat, motivasi manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Konsep hierarki kebutuhan sendiri manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

(1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini seperti ruang istirahat, berhenti untuk makan siang, air untuk minum, balas jasa, jaminan sosial dan periode istirahat on the job. Kebutuhan fisiologis ini kebutuhan yang paling mendasar dari apa yang dibutuhkan manusia.

(2) Kebutuhan keamanan dan rasa aman

Kebutuhan yang dimaksud seperti, pengembangan pegawai, kondisi kerja yang aman, serikatkerja, tabungan, jaminan pension, asuransi dan system penanganan keluhan. Kebutuhan ini menjadi hal utama Ketika kebutuhan yang mendasar dapat dipenuhi sehingga pegawai merasa ada perlindungan dan tercipta stabilitas dalam bekerja.

(3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan social dalam hierarki kebutuhan Maslow yaitu cinta, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, kelompok-kelompok kerja normal dan informal. Pada dasarnya kebutuhan social ini dibutuhkan karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk social sehingga dalam bekerjapun membutuhkan orang lain dalam mengerjakan tugas serta pencapaian tujuan organisasi.

(4) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri disini merupakan adanya pengakuan kepada pegawai dalam organisasi. Hal tersebut dapat dicontohkan seperti status atau kedudukan, pengakuan, penghargaan, kekuasaan dan jabatan.

Berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kesiapan seseorang dalam bekerja khususnya dalam hal motivasi. Kesiapan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh fisik saja namun psikis dan faktorekstern seperti lingkungan pekerjaan juga mempengaruhi motivasi seseorang.

Dimensi dan Indikator Motivasi

Pimpinan sangat berperan dalam memotivasi bawahannya agar terciptanya kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Oleh karenanya, pimpinan perlu mengetahui dimensi dan indikator-indikator apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai.

Dimensi dan indikator dari motivasi diatas, penulis, penulis mengambil dari teori motivasi Mc Celland dalam Veith Zal Rivai (2011:837) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel yaitu:

- a) Kebutuhan untuk berprestasi (Need of achievement) yang meliputi indikator: menyukai tantangan dalam bekerja, tanggungjawab dan prestasi kerja sama yang baik.
- b) Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (Need of affiliation) yang meliputi indikator: memiliki hubungan baik dengan organisasi dan memiliki kerjasama yang baik.
- c) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need of power) yang meliputi indikator: memiliki hubungan baik dan memiliki kerjasama yang baik.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal.

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono 1999:2).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut A. Dale Timpel (Anwar Prabu Mangkunegara 2005:15) mengatakan bahwa, faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu memiliki motivasi tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, Tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Robbins Stephen P. (2006:121) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Kepemimpinan

Peran pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang baik dan dapat diandalkan menjadi tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah tercapai.

4) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

Indikator Menilai Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Keban dalam Harbani Pasolong (2010:184) berpendapat, pengukuran kinerja pegawai sangat penting dilakukan oleh instansi pelayanan public. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indicator kinerja pegawai. salah satunya indicator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. (2009:195) yang menegemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

2) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan kepada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namundalam menyelesaikan tugas pegawai juga harusdisiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5) Kerja sama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan yaitu pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu pada tanggal 01 November 2022 sampai 31 Januari 2023.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian jenis sensus dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Emzir pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigm positivistic untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menggunakan strategi penelitian seperti kegiatan survei yang memerlukan data statistik.

Penelitian ini juga menggunakan metode analisis deskriptif dengan menyebarkan angket atau kuesioner untuk menggali informasi dari para responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging KabupatenWajo kecuali kepala camat, sehingga total populasinya berjumlah 18 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Memperhatikan pernyataan tersebut, karena populasi hanya 18 orang kurang dari 30, maka diputuskan untuk menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh (sampel total).

Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:305) instrument penelitian kuantitatif adalah kualitas instrument yang berkenaan dengan validasi dan rehabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ditempuh beberapa Teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah pengamatan yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan lain sebagainya (Arikunto, 2010:206). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data: (a) struktur organisasi dan (b) keadaan sumber daya manusia, lokasi atau objek penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono (2017:207) yaitu “Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Wilayah Penelitian

Uraian tentang gambaran umum lokasi penelitian yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian ini. Adapun hal-hal yang akan dikemukakan dalam ini terdiri dari:

a. Keadaan Geografis

Kecamatan sajoanging adalah salah satu kecamatan yang ada di kabupaten wajo, dengan batas-batas wilayah Administrasi Kecamatan Sajoanging yaitu sebagai berikut:

Sebelah Utara	:	Kecamatan Keera
Sebelah Selatan	:	Kecamatan Penrang, Kecamatan Majuleng
Sebelah Timur	:	Teluk Bone
Sebelah Barat	:	Kecamatan Majauleng dan Kecamatan Gilireng

b. Visi dan Misi

1) Visi

“Pemerintah Amanah menuju wajo yang maju dan sejahtera”

2) Misi

- 1) Meningkatkan tata Kelola pemerintahan yang baik, bersih dan Amanah
- 2) Meningkatkan kualitas tatanan kehidupan masyarakat yang cerdas, sehat dan beriman
- 3) Meningkatkan konektivitas dan infrastruktur dasar daerah yang berwawasan lingkungan
- 4) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah yang merata dan berkeadilan

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan.

Manfaat disusunnya struktur dalam organisasi adalah untuk memberikan kejelasan tanggung jawab, kejelasan kedudukan dan kejelasan tugas. Setiap organisasi harus mempunyai struktur agar memiliki tujuan yang jelas, tanpa tujuan organisasi tidak mungkin membuat perencanaan dan apabila tidak memiliki perencanaan maka tidak ada ketentuan tentang jalannya organisasi. Maka susunan keorganisasian pada kantor kecamatan sajoanging berjumlah 18 orang.

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Menurut Sugiyon (2004;169), “Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagai adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

a. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi distribusi frekuensi data variabel hasil penelitian berikut ini:

Table .1 Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variable Hasil Penelitian

Statistics		motivasi	kinerja pegawai
N	Valid	18	18
	Missing	0	0
Mean		29.50	46.00
Median		30.00	46.50
Mode		30	46
Std. Deviation		2.595	4.284
Variance		6.735	18.353
Range		8	14
Minimum		25	38
Maximum		33	52
Sum		531	828

Pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo dengan nilai *valid* menunjukkan nilai 18 yang berarti bahwa terdapat 18 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai *missing* yang menunjukkan 0. Sementara itu, *mean* menunjukkan nilai 29.50, *median* dengan nilai 30.00, *mode* sebesar 30 dan nilai *standar deviasi* sebesar 2.595 dengan *variance* sebesar 6.735 selanjutnya *range* sebesar 8, nilai *minimum* sebesar 25 dan nilai *maximum* sebesar 33 dengan jumlah *sum* secara keseluruhan sebesar 531.

b. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yang berbunyi:

Motivasi di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo diduga berada dalam kategori minimal cukup baik dari rata-rata skor yang ada, maka dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel .2 Uji Hipotesis Variabel Motivasi (x)

Skor yang Dihipotesiskan	Skor yang Diperoleh	Keputusan
327,6 - 428,4	527	Hipotesis Diterima

Pada tabel 2 di atas, skor yang diperoleh 527 sedangkan skor yang dihipotesiskan (327,6 - 428,4). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo masuk dalam Kategori Baik.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis Kedua yang berbunyi:

Kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo diduga berada dalam kategori minimal cukup baik dari rata-rata skor yang ada, maka dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel .3 Uji Hipotesis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Skor yang Dihipotesiskan	Skor yang Diperoleh	Keputusan
514,8 - 673,2	828	Hipotesis Diterima

Pada tabel 3 di atas, skor yang diperoleh 828 sedangkan skor yang dihipotesiskan (514,8 - 673,2). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo masuk dalam Kategori Baik.

Pembahasan

Berdasarkan dari deskripsi hasil penelitian dan hasil analisis deskriptif motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo dijelaskan pembahasannya di bawah ini:

Motivasi

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis pertama, bahwa secara umum pernyataan dari responden Motivasi di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo termasuk dalam kriteria Baik dengan skor 527 dari skor ideal yang telah diharapkan yaitu 327,6-428,4 dan hasil ini didukung oleh hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan hipotesis diterima.

Hal ini didukung dengan dimensi yang diambil dari teori (Mc Celland dalam Veithzal Rivai 2011:837) yaitu Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan untuk memperluas pergaulan dan Kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis kedua, bahwa secara umum pernyataan dari responden Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo termasuk dalam kriteria baik dengan skor 828 dari skor ideal yang telah diharapkan yaitu 514,8 - 673,2 dan hasil ini didukung oleh hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan hipotesis diterima.

Hal ini didukung dengan dimensi yang diambil dari teori Muhammad Fadel (2009:195) yaitu: Pemahaman atas tupoksi, Memiliki inovasi, Kecepatan kerja, Keakuratan kerja, Kerjasama antar pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis ketiga, motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa motivasi seorang camat memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

Hal ini didasari dengan beberapa uji statistic yang telah dilakukan terhadap variabel motivasi. Motivasi yang dimiliki oleh seorang camat harus selalu ditingkatkan lebih baik lagi sehingga pegawai lebih termotivasi lagi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya semaksimal mungkin, agar menciptakan kinerja yang optimal bagi organisasi atau instansi yang dinaunginya. Pegawai yang menjalankan motivasi dari seorang camat dengan baik dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan maka akan menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Selanjutnya motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,392 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai pada kategori kuat. Kuatnya hubungan tersebut sesuai dengan tabel 3.4 yang

berarti motivasi mempengaruhi dengan kuat dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan koefisien R² (R²) atau kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 15,3% sedangkan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menunjukkan kuatnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, Adapun perhitungan yang diperoleh yaitu $= 26,934 + 0,646X$. Dengan demikian, maka nilai konstanta variabel motivasi yaitu sebesar 26,934 yang berarti apabila variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (y) akan bertambah sebesar 26,934 satuan.

Dengan begitu maka variabel motivasi memiliki pengaruh atau hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi nilai motivasi sampai batas maksimum, maka semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai tersebut dan arah hubungan kedua variabel positif (+0,646).

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi seorang camat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo.

Demikian pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo yang dapat disampaikan.

Sangat disadari bahwa hasil dari penelitian ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, baik kekurangan metodologis dan kekurangan non metodologis. Oleh sebab itu, saran penyempurnaan dari semua pihak sangat diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo, secara umum termasuk dalam kategori baik dari skor ideal yang telah diharapkan dan hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa hipotesis diterima.
2. Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo, secara umum termasuk dalam kategori baik dari skor skor ideal yang telah diharapkan dan hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa hipotesis diterima.
3. Motivasi berpengaruh positif dan kuat dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka dapat disarankan untuk camat di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo agar lebih meningkatkan kembali motivasinya sehingga para pegawai dapat berkembang lebih baik lagi, menyelesaikan tugas dengan baik dan pekerjaan berjalan dengan efektif.

DAFTAR REFRENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010. Metode Penelitian. Jakarta:Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi.2015. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Fadel., K. Toruan RayendraL,Muhammad. 2009. Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Handoko, T Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: BPFEYogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2011. ManajemenSumber Daya Manusiauntuk Perusahaan:DariTeori kePraktik, Jakarta : Raja GrafindoPersada.
- Sondang, P Siagian, 2004, Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Stephen P, Robbins. 2006. Organizational Behaviour. 10th Edition. Jakarta: Gramedia Jakarta.
- Sugiyono. (2006). Metode Kuantatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wahjosumidjo. 1992. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). Evaluasi Program Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Belajar