

Pengaruh Motivasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Paser

Achmad Syahrudin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

Email: achmad_syahr@yahoo.com

Amir Hamzah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

Email: hamzahassegaf69@gmail.com

Abstract. *The formulation of the problem in writing this thesis is: is there a direct and indirect motivational effect on the performance of employees at the Maritime Affairs and Fisheries Service in Paser Regency. And which variable among the direct and indirect motivational variables has the dominant influence on employee performance. The benefit to be achieved in this research is that it can be used to improve the performance of civil servants in the future.*

From the results of multiple linear regression analysis, we get the function equation $Y = 0.607 + 0.466X_1 + 0.330X_2$. From these results it can be seen that the motivational variable has a positive effect on employee performance at the Maritime Affairs and Fisheries Office of Paser Regency. This effect is also explained by the R^2 value (coefficient of determination) of 0.325, which means that the variables studied have an effect of 32.5% and the remaining 67.5% is influenced by other variables not included in this study. The regression coefficient (R), which describes the strong relationship between the independent variables and the dependent variable can be seen in the test, which is equal to 0.594. This means that there is a moderate relationship between the independent variables and the dependent variable. F_{count} value F_{table} or 12.818 $>$ 3.1951 and probability value 0.000 $<$ 0.05. Shows that direct and indirect motivational variables have a simultaneous (together) effect on employee performance. Of the direct and indirect motivational variables, the direct variable has a dominant influence, this is evidenced by the value of t_{count} $>$ t_{table} or 3.3777 $>$ 1.6779 and the smallest probability value of 0.001 $<$ 0.05

Seeing the results of the discussion above, it is concluded that the initial hypothesis proposed is accepted, because the initial hypothesis states that the dominant variable is direct motivation variable (X_1).

Keywords: *Direct Motivation, Indirect Motivation, Performance.*

Abstrak. Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah: apakah terdapat pengaruh motivasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser. Dan variabel manakah diantara variabel motivasi langsung dan tidak langsung yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai. Manfaat yang

Received Desember 30, 2022; Revised Januari 22, 2023; Accepted Februari 01, 2023

* Achmad Syahrudin, achmad_syahr@yahoo.com

ingin dicapai dalam penelitian ini adalah agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di masa yang akan datang.

Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat persamaan fungsi $Y = 0,607 + 0,466X_1 + 0,330X_2$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser. Pengaruh ini juga dijelaskan dengan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,325 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 32,5% dan selebihnya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Koefisien regresi (R), yang menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada pengujian, yaitu sebesar 0,594. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sedang antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai F_{hitung} F_{tabel} atau 12,818 3,1951 dan nilai probabilitas 0,000 0,05. Menunjukkan bahwa variabel motivasi langsung dan tidak langsung berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Pegawai. Dari variabel motivasi langsung dan tidak langsung, variabel langsung memberikan pengaruh yang dominan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} t_{tabel} atau 3,3777 1,6779 serta nilai probabilitas terkecil yaitu 0,001 0,05

Melihat hasil pembahasan di atas, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis awal yang diajukan diterima, karena hipotesis awal menyatakan variabel yang dominan adalah variabel motivasi langsung (X_1).

Kata Kunci: Motivasi Langsung, Motivasi Tidak Langsung, Kinerja

LATAR BELAKANG

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga Kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan atau instansi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan adil untuk karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang di berikan perusahaan/instansi

Instansi pemerintahan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Memotivasi pegawai sangat sulit karena hal-hal

seperti apa yang mendorong seseorang bergairah bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, serta alat motivasi apa yang harus diberikan supaya pegawai bersedia bekerja keras.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku konsumen, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi langsung dan motivasi tidak langsung adalah merupakan salah satu bentuk yang digunakan manajer ataupun pihak instansi untuk memotivasi para pegawainya. Dengan adanya motivasi diharapkan terciptanya kondisi pemerintahan dan perencanaan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan pemerintahan yaitu menciptakan kinerja yang optimal bagi masa depan pemerintahan.

Motivasi kerja yang tepat akan dapat memberikan dorongan terhadap penyelesaian tugas-tugas melebihi apa yang telah dihasilkan sebelumnya, para pimpinan kantor harus bisa memberikan apa yang telah menjadi hak bagi seorang pegawai karena telah melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik. Motivasi kerja akan terasa lebih berarti apabila para pimpinan kantor dapat memberikan suatu yang merangsang para pegawainya untuk memotivasi diri agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser, dalam hal ini adalah instansi yang memotivasi para pegawainya dengan memberikan motivasi langsung dan tidak langsung, motivasi langsung yang diberikan oleh kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser adalah dengan cara memberi pujian, penghargaan, sedangkan motivasi tidak langsung yang diberikan adalah dalam bentuk penyediaan alat tulis kantor, ruang kerja yang baik dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan posisi yang tepat. Hal-hal itulah yang sekarang ini pemerintah lakukan untuk mendorong kinerja kerja pegawai agar mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi. Berdasarkan kondisi saat ini pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser para pegawai sangat membutuhkan motivasi langsung dari seorang pimpinan secara langsung sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan secara individu maupun kelompok.

Dari kedua jenis motivasi yang dilakukan oleh pihak pemerintah sejauh ini motivasi langsung memberikan peranan yang cukup berarti, artinya para pegawai merasa dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai tujuan pemerintah yang ingin dicapai. Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan prestasi pegawai. Dalam hal ini dukungan yang diberikan pimpinan langsung memberikan pengaruh yang baik bagi pegawai, dibanding secara tidak langsung, tetapi bukan berarti pegawai tidak membutuhkannya.

Di lihat dari penjelasan di atas tentunya pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser membutuhkan kedua motivasi tersebut, dan keadaan saat ini yang lebih dominan atasan memberikan motivasi tidak langsung, dengan memberikan fasilitas yang memadai sedangkan dilihat dari kebutuhannya pegawai membutuhkan juga motivasi langsung yang menurut pegawai itu jarang di lakukan oleh atasan dengan memberikan penghargaan, pujian dengan motivasi langsung tentunya pegawai lebih semangat, dan secara individu lebih mengembangkan diri dan menggali potensi dalam

diri mereka agar kedepannya lebih berprestasi lagi dengan cara pemberian penghargaan dari pimpinan, apa bila semua itu terlaksana berdampak baik kedepannya bagi kemajuan instansi itu sendiri.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen maka daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Banyak pendapat atau pengertian manajemen diberikan oleh para ahli manajemen, di mana pendapat satu lama lainnya berbeda, tergantung dari sudut mana manajemen dilihat. Berikut pendapat atau pengertian manajemen menurut beberapa ahli:

Menurut pendapat Hasibuan (2001:1), menjelaskan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Sedangkan menurut Simamora (2001:3), mendefinisikan “Manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut.”

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya (Hasibuan, 2001: 1).

- a) Yang diatur adalah semua unsur manajemen, 6 M.
- b) Tujuan yang diatur adalah agar 6 M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuannya.
- c) Harus diatur supaya 6 M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
- d) Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu manajemen puncak, manager madya, dan supervisi.
- e) Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa manajemen merupakan sebuah bentuk kerja yang melibatkan pengkoordinasian organisasi, sumber daya-tanah, tenaga kerja dan modal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya dengan alat-alat manajemen secara efektif dan

efisien yang dilakukan oleh individu-individu yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Pengertian sumber daya manusia adalah “Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas”. (Gomes, 2001: 2)

Sumber daya manusia menurut Oemar (2001:7) adalah “Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan”.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan pendayagunaan tenaga dan kemampuan manusia dalam mengelola sumber-sumber yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Fokus pembahasan manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan suatu badan usaha organisasi secara optimal.

Dalam buku yang berjudul “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah:“Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. (Handoko, 1999: 4)

Hasibuan (2001:10) mendefinisikan bahwa:“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Dessler, (2001: 2) dalam bukunya mengemukakan adalah manajemen sumber daya manusia mengacu pada praktek-praktek dan kebijakan-kebijakan bila Anda ingin merekrut orang atau aspek kepribadiannya atau melaksanakan pekerjaan manajemen Anda. Hal ini mencakup:

- a) Penentuan analisis jabatan (menentukan wewenang, tiap-tiap pekerjaan karyawan)
- b) Perencanaan kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen calon karyawan
- c) Seleksi calon karyawan
- d) Pengenalan (orientasi) dan pelatihan karyawan baru
- e) Penentuan upah dan gaji (menentukan berapa besarnya kompensasi bagi karyawan)
- f) Penilaian prestasi kerja
- g) Komunikasi (wawancara, konseling, kedisiplinan)
- h) Pelatihan dan pengembangan
- i) Membangun komitmen kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang berisi aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan.

Sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia dilakukan akan menentukan sukses tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuannya. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus diupayakan secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan pelaksanaan berbagai aktivitas yang dilakukan secara efektif dan efisien terhadap karyawan mulai dari perencanaan sampai dengan pemutusan terhadap karyawan agar tujuan individu, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

4. Motivasi

Secara etimologis kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang artinya menggerakkan, sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan. Dengan demikian, pengertian dari kata motivasi ini adalah suatu dorongan baik datangnya dari dalam individu maupun dari luar individu, di mana dengan adanya suatu motivasi atau dorongan tersebut seseorang akan terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan kinerja dalam suatu organisasi di mana ia bekerja.

Dalam motivasi ini terkandung maksud bagaimana caranya mendorong atau menggerakkan bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2003:143), mengemukakan definisi motivasi kerja adalah: "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegirahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Siswanto (2005:119), mengatakan bahwa motivasi adalah: "Sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan."

Sedangkan motivasi kerja menurut Timpe (2002:18) adalah: "Motivasi melalui pemerdayaan mencakup penambahan tugas-tugas berarti dan menghilangkan tugas menjemukan."

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Motivasi dan produktivitas merupakan bagian kerja yang penting. Oleh karena itu bagian yang mengelola SDM mutlak perlu memahami dalam usahanya memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi.

Memberi motivasi kerja berarti menciptakan suasana subur untuk lahirnya motif. Dengan demikian memotivasi karyawan berarti mengharapkan dapat terjadi perubahan sikap dan meningkatkan mutu kerja karyawan. Dengan begitu upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara langsung mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara umum merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan satu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk menilai atau mengukur suatu kinerja, maka perlu ada standar kerja yang ditetapkan baik volume maupun waktu.

Kinerja juga menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang individu. Kinerja menggambarkan seberapa baik seorang individu memenuhi pekerjaan. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa semakin optimal seseorang melaksanakan tugasnya, maka semakin tinggi kinerjanya.

Berikut ini definisi kinerja menurut para pendapat ahli yaitu:

“Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam instansi tersebut.” (Simanjuntak, 2005: 1).

Sedangkan menurut pendapat Nawawi (1997:234) adalah: “kinerja adalah status kemampuan yang di ukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai dengan uraian tugasnya dan penampilan hasil karya personil yang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi”.

Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada seluruh jajaran personil didalam organisasi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Sedangkan penilaian prestasi kerja adalah “Suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan.” (Soeprihanto, 2003: 7)

Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai dari fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan, pekerjaan, disiplin, hubungan pekerjaan, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu perusahaan. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah disesuaikan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan memiliki dua penggunaan umum dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial.

Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Analisis tentang kinerja karyawan senantiasa berkaitan erat dengan faktor-faktor yaitu pertama adalah kesediaan atau motivasi karyawan untuk bekerja yang menimbulkan usaha karyawan untuk melakukan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan karyawan.

Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Ada beberapa syarat kriteria ukuran kinerja karyawan yang baik ialah apabila realibel, realitas, representatif, dan dapat diprediksikan. Kemudian dikatakan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran kinerja karyawan yaitu kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan amanah dalam menjalankan pekerjaan.

Metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat. Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama dan mendasar tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif.

2. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan dengan jabatan struktural dan non struktural yang berjumlah 50 orang.

- b) Sampel
Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser yang berjumlah 50 orang.

3. Sumber Data

- a) Data Primer
Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari pelanggan berupa jawaban terhadap pertanyaan dalam kuisisioner.
- b) Data Skunder
Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan masalah penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Penelitian Lapangan
 - a) Observasi
Kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian.
 - b) Dokumentasi
Teknik yang menggunakan data-data Instansi sebagai informasi, khususnya untuk keperluan menyampaikan kuesioner.
 - c) Kuesioner
Mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab responden.
- 2) Penelitian Kepustakaan
Teknik penelitian di mana, penulis mengadakan kepustakaan yang meliputi buku-buku, laporan-laporan dan lain-lain yang menyangkut penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah menggunakan model regresi linear berganda (*multiple linear regressions*), dalam model ini variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel, bentuk persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots b_nX_n + e \text{ (Sugiyono, 2003: 259)}$$

Keterangan:

- Y = Variabel tidak bebas, yaitu kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁, b₂, = Angka arah atau koefisien regresi,
- X₁ = Variabel bebas, motivasi langsung

X_2 = Variabel bebas, motivasi tidak langsung

e = *Standard Error* (faktor pengganggu)

Untuk mencari a, b, dapat digunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 + b_2 \bar{X}_2 + b_3 \bar{X}_3 + \dots + b_n \bar{X}_n$$

$$b = \frac{(\sum x_1 y)(\sum x^2) - (\sum x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)} \text{ (Sugiyono, 2003: 261)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,607	0,565	
Motivasi Langsung (X_1)	0,466	0,138	0,423
Motivasi Tidak Langsung (X_2)	0,330	0,141	0,294

Sumber: diolah kembali dari hasil perhitungan SPSS

- a) Angka 0,607 adalah konstanta, artinya meskipun X_1 , dan X_2 adalah sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 0,607.
- b) Angka 0,466 X_1 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel motivasi langsung (X_1). Yang berarti jika terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel motivasi langsung (X_1), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- c) Angka 0,330 X_2 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel motivasi tidak langsung (X_2). Yang berarti jika terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel motivasi tidak langsung (X_2), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,330 dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 2

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Dan Daterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,594 ^a	0,353	0,325	0,34899

Sumber: diolah dari penelitian tahun 2016

Dari tabel 2 tersebut di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,594 yang berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi langsung (X_1), dan motivasi tidak langsung (X_2) terhadap variabel Y yaitu kepuasan konsumen berada pada tingkatan 0,500-0,599.

Di mana dalam buku Sugiyono (2003:250), dapat diketahui bahwa pada tingkatan atau level tersebut maka hubungan antara kedua variabel yaitu variabel independen (motivasi langsung dan motivasi tidak langsung) dengan variabel Y (kinerja pegawai) adalah sedang.

3. Analisis koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 2 di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,325 atau sebesar 32,5% variabel yang diteliti telah memberikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai.

Adapun sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Karena sesungguhnya masih banyak lagi faktor-faktor lain yang bisa menjadi faktor peningkatan kinerja pegawai.

4. Analisis Koefisien Regresi secara bersama -sama (Uji F)

Tabel 3

Analisis Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	3,1222	2	1,561	12,818	3,1951	0.000b
Regression	5,724	47	0,122			
Residual	8,847	49				
Total						

Sumber: Diolah dari hasil penelitian tahun 2016

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 3 dapat dilihat hasil uji F atau F_{hitung} adalah sebesar 12,818. Dan jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 3,1951, maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,818 > 3,1951$, artinya bahwa variabel X yang terdiri dari motivasi langsung (X_1), dan motivasi tidak langsung (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Uji t (sendiri-sendiri)

Tabel 4

Hasil Analisis Uji T (Parsial)

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Motivasi Langsung (X_1)	3,3777	1,6779	0,001
Motivasi Tidak Langsung (X_2)	2,345	1,6779	0,023

Sumber: Diolah dari hasil penelitian tahun 2016

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X (motivasi langsung dan motivasi tidak langsung) terhadap variabel Y (kinerja pegawai), adapun hasilnya adalah:

- Untuk motivasi langsung (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,377 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6676, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,274 > 1,6779$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi langsung (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Untuk motivasi tidak langsung (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,345 dengan tingkat signifikan sebesar 0,023, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6676, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,345 > 1,6779$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi tidak langsung (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari penjelasan tersebut maka hipotesis pertama untuk uji t (secara parsial) juga terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan untuk variabel yang dominan adalah variabel motivasi langsung (X_1) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu 3,377 dan nilai signifikan terendah yaitu $0,001 < 0,05$, yang berarti hipotesis kedua juga diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a) Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,325 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 32,5% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser, sedangkan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi (R) sebesar 0,594 yang berarti hubungan antara variabel independen (motivasi langsung dan motivasi tidak langsung) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) sedang karena berada pada 0,500-0,599.
- b) Nilai F_{hitung} F_{tabel} atau 12,818 3,1951 dan nilai probabilitas 0,000 0,05. Menunjukkan bahwa motivasi langsung dan motivasi tidak langsung memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser.
- c) Dari kedua variabel, variabel motivasi langsung (X_1) memberikan pengaruh yang dominan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} t_{tabel} yaitu 3,377 1,6779 serta dengan nilai probabilitas terkecil yaitu 0,001 0,05.

2. Saran

- a) Diharapkan kepada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Paser tetap memberikan motivasi langsung berupa pemberian pujian, penghargaan maupun bentuk lainnya yang langsung diberikan kepada setiap pegawai yang memberikan kinerja terbaik, karena terbukti memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.
- b) Untuk variabel motivasi tidak langsung berupa pemenuhan perlengkapan dan peralatan kerja meskipun tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, tetapi tetap perlu dilakukan agar pegawai memiliki kinerja yang semakin baik.
- c) Diharapkan sekecil apapun hasil yang diperoleh untuk memotivasi pegawai tetap perlu dilakukan sehingga lama kelamaan kinerja mereka akan semakin baik di masa yang akan datang.
- d) Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya bagi peneliti lain untuk bisa menambahkan variabel independen, karena masih banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Student Research Journal

Volume.1, No.1 Februari 2023

E-ISSN : 2964-3252 dan P-ISSN : 2964-3260, Hal 151-165

DAFTAR REFERENSI

- Algifari. 1997. **Statistika Ekonomi**. STIE YKPN. Yogyakarta
- Dessler, Gary. **Human Resources Management**. Eight Editions. Prentice Hall. New Jersey
- Gomes C Faustino. 2001. **Behavior Ini Organizational Sixth Edition**. Prentice Hall International Inc. New Jersey
- Handoko T Hani. 1999. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN. Yogyakarta
- Hasibuan Malayu SP. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Keempat. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan kesepuluh. PT Remaja Rosdakarya. Jakarta
- Nawawi, Hamdani. 1997. **Manajemen Personalia (MSDM)**. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Oemar, Hamalik. 2001. **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan**. Cetakan Kedua. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Ranupandojo, Heidjarchman dan Suad Husnan. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia I**. Cetakan Kedua. Universitas Terbuka. Jakarta
- Srimulyo, Koko. 1999. **Penilaian Kinerja**. Andi Offset. Yogyakarta
- Simamora, Henry. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ke-2. STIE YKPN. Jakarta
- _____. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN. Medan
- Sutrisno, Hadi. 2001. **Analisis Regresi**. Andi Offset. Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2003. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta. Bandung
- Soeprihanto, dkk. 2003. **Perilaku Organisasional**. STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, HB. 2005. **Pengantar Manajemen**. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. LPFE-UI. Jakarta
- Timpe, Dale A. 2002. **Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai**. PT Elek Media Komputindo. Jakarta
- Umar, Husain. 1998. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta