



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 3209-3217

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Baru

Dicky Dwi Cahya^{1✉}, Muhammad Imanuddin Kandias Saraan²

Universitas Sumatera Utara

Email: dickting080421@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam sebuah organisasi karena motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai fondasi utama seseorang dalam bergabung dan berkontribusi dalam berbagai organisasi. Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif dan mengumpulkan data utama melalui kuesioner. Sampel penelitian ini mencakup seluruh populasi sebanyak 21 pegawai. Analisis data dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS dan metode regresi linier sederhana. Penelitian ini mengambil variabel motivasi kerja dari perspektif Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al. (2013:5). Ini mencakup indikator-indikator seperti bertanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang berperan aktif. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan enam indikator yang dijelaskan oleh Robbins (2016:260), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Dari analisis yang dilakukan, disimpulkan bahwa variabel motivasi dalam pekerjaan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya lebih kecil dari nilai kritis 0.05. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di kantor camat Medan Baru. Adapun untuk variabel motivasi kerja dalam pekerjaan, indikator bertanggung jawab mendapat persentase sangat setuju sebesar 57.1%, indikator prestasi kerja sebesar 57.1% dalam kategori setuju, peluang untuk maju sebesar 47.6% dalam kategori tidak setuju, pengakuan atas kinerja sebesar 42.9% dalam kategori tidak setuju, dan peran aktif dalam pekerjaan mendapat persentase sangat setuju sebesar 52.4%. Dalam variabel kinerja pegawai, sebagian besar responden memilih kategori setuju pada indikator kualitas (52.4%), kuantitas (66.7%), dan efektivitas (47.6%), sementara indikator ketepatan waktu mendapat kategori sangat setuju dengan persentase (42.9%). Namun, pada indikator kemandirian (47.6% tidak setuju) dan komitmen kerja (57.1% sangat setuju).

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

Work motivation is a key factor in an organization because strong motivation can encourage employees to work more effectively and efficiently. This shows that motivation acts as the main foundation of a person in joining and contributing to various organizations. The study used qualitative methodology and collected key data through questionnaires. The sample of this study included the entire population of 21 employees. Data analysis was performed by utilizing SPSS software and simple linear regression methods. This study takes the variable of work motivation from the perspective of Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) in Bayu Fadillah, et al. (2013: 5). It includes indicators such as responsibility, job performance, opportunities for advancement, recognition of performance, active employment. Meanwhile, employee performance variables are measured based on six indicators described by Robbins (2016: 260), namely quality, quantity, time applicability, effectiveness, independence, and work commitment. From the analysis conducted, it was concluded that the motivation variable in the work showed a significance value of 0.000, which indicates that the effect is smaller than the critical value of 0.05. Results indicates a positive and significant relationship between work motivation and employee performance at the Medan Baru sub-district office. As for the variable of work motivation in work, the responsible indicator gets a percentage of strongly agreeing with 57.1%, the work performance indicator of 57.1% in the agreeing category, the chance to advance is 47.6% in the disagree category, recognition of performance is 42.9% in the disagree category, and the active role in work gets a percentage of strongly agreeing with 52.4%. In employee performance variables, most respondents chose the category agreeing on indicators of quality (52.4%), quantity (66.7%), and effectiveness (47.6%), while punctuality indicators got the category of strongly agree with the percentage (42.9%). However, on indicators of independence (47.6% disagree) and work commitment (57.1% strongly agree).

Keywords: *Work Motivatin, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu Sumber Daya Manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Di lingkungan kerja, pegawai harus memiliki semangat agar setiap tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan efektif. Untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan baik, diperlukan berbagai cara untuk memberikan motivasi kepada mereka. Menurut Susilo Martoyo

(2002:138), motivasi merujuk pada pemberian dorongan yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak atau menciptakan kondisi tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, diukur dari capaian berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta berdasarkan sikap dan dukungan pegawai. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, seorang karyawan harus memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya. Ini sesuai dengan pandangan Hasibuan (2010) tentang pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, di mana salah satu faktor yang berpengaruh pada tingkat kinerja adalah motivasi kerja.

Kecamatan Medan Baru merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Medan yang mempunyai Wilayah kerja di Kecamatan sebagai unsur pelaksana dibidang pemerintahan, Pembangunan, dan Masyarakat. Kecamatan Medan Baru dipimpin oleh Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dari pencapaian kinerja pelayanan Kecamatan Medan Baru, tiap tahun mengalami kemerosotan dalam hasil kinerja sehingga ini berpotensi tidak tercapainya tujuan didalam instansi atau organisasi. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Kantor Dinas Kecamatan Medan Baru, Kondisi kerja yang ada pada saat ini cenderung masih kurangnya motivasi kerja yang dilakukan oleh pegawai, fenomena yang sering terjadi adanya sikap acuh pegawai serta kurang tegasnya pimpinan dalam hal ini mengambil keputusan bagi pegawai yang tidak disiplin, kondisi lingkungan kerja yang kurang adanya faktor yang menjadi penghambat antara pegawai masih kurang tepat waktu dengan adanya tanggung jawab pegawai waktu masuk kerja, pengawasan dalam hal ini belum berjalan dengan maksimal di Kantor Camat Medan Baru, sehingga hal ini menjadi pemicu pandangan bekerja. Daftar rekapitulasi absensi dari bulan kebulan juga semakin menurun. Dari menurunnya absensi tersebut dapat menyebabkan pengaruh yang negatif terhadap setiap pekerjaan yang akan diberikan kepada setiap pegawai yang ada pada dinas Kecamatan Medan Baru, sehingga pada saat penyelesaian tugas tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Medan Baru dilihat dari indikator motivasi kerja (Bayu Fadillah 2013). (1) Bertanggung jawab, fenomena yang terjadi tidak memenuhi tugas yang dimana terjadi kemerosotan dalam hal pemenuhan tugas dari 55% - 45%, (2) Prestasi kerja, fenomena yang terjadi kurangnya dalam pencapaian pembangunan tingkat kecamatan, dimana mengalami kemerosotan yaitu ditahun 2023 menurun menjadi 68,40%. (3) Peluang untuk maju, dalam fenomena kurangnya kemajuan dalam hal pelayanan yang dimana Masih adanya aparatur Pemerintahan dan juga kelompok masyarakat yang belum mamahami arti penting bagi proses perencanaan pembangunan partisipatif. (4) Pengakuan atas kinerja, fenomena yang terjadi tidak ada ketepatan waktu dimana pada tahun 2023 bulan november mengalami penurunan menjadi 45%. (5) Pekerjaan menantang, dalam fenomena nyah masih rendah kinerja yang dilakukan tuntutan dan aspirasi masyarakat dengan berbagai kepentingan yang menimbulkan sebuah permasalahan;

Fenomena yang terjadi di Kantor Medan Baru dilihat dari indikator Kinerja Pegawai (Robbins, 2016). (1) Kualitas kerja, dalam fenomena masih rendahnya kualitas kerja yang terjadi adanya sikap pegawai dalam mengambil keputusan yang tersusun secara sistematis dan akurat sehingga menimbulkan kendala dalam perencanaan pembangunan yang berlaku. (2) Ketepatan waktu, dalam fenomena kurang adanya faktor dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan secara efesiensi waktu dalam pelayanan yang dimana pada bulan oktober mengalami penurunan menjadi 50%. (3) Efektivitas, kurangnya pemanfaatan Sumber Daya Manusia alasannya karena masih adanya tanggung jawab pegawai Pemerintahan dan juga kelompok masyarakat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang direncanakan mamahami arti penting bagi proses perencanaan pembangunan partisipatif. (4) Kemandirian, masih rendahnya sikap kerja yang di tunjukkan oleh pegawai di Kantor Camat Medan Baru yaitu mengalami penurunan dalam hal kehadiran yang dimana pada bulan oktober tingkat kehadiran menurun menjadi 45%. (5) Komitmen kerja, masih kurangnya rasa tanggung jawab yang dilakukan pegawai dalam pelayanan di Kantor Camat Medan Baru yaitu rendahnya kehadiran menjadi 50%, rendahnya pemenuhan tugas menjadi 45% dan kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan pelayanan yang turun menjadi 50%

Penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yakni Penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian. Anggia Kalisa (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat. Dan penelitian yang

dilakukan oleh Armila (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Gorontalo. Berdasarkan pemaparan di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Baru".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi bertujuan untuk melihat keakuratan serta memahami seberapa berpengaruhnya variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Oleh karenanya data-data yang dibutuhkan diperoleh melalui angket, studi dokumen. Menurut Sugiyono (2019:17) metode penelitian merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan cara pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data yang bersifat kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2013:2), memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2019:17) disebut sebagai penelitian positivistik karena penelitian ini hanya mendasarkan kepada fakta-fakta positif yang didapatkan di lapangan penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kota Medan Kecamatan Medan Baru yang berlokasi di Jl. Rebab No. 34, Medan Baru. Alasan memilih lokasi penelitian ini dipilih dikarenakan ditemukan beberapa permasalahan yang mengakitbakan kurangnya pelayanan dan kinerja di Kantor Camat Medan Baru. Menurut Darmadi (2011: 52) lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Medan Baru sebanyak 21 orang. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2012:120) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Suharsimi, Arikunto (2006:134) menjelaskan jika populasi nya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, dan apabila populasi nya lebih dari 100 maka sampel nya dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25% ataupun lebih. Dengan demikian jadi sampel penelitian saya adalah berjumlah 21 pegawai. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan melihat besarnya jumlah pegawai yang kurang dari 100 orang dengan taraf kesalahan 15% Sedangkan teknik pengambilan sampel ada

dengan random sampling yaitu pengambil sampel secara acak. Menurut Sugiyono (2018) instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrument penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner dengan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, dan angket. Uji coba instrument ini diperlukan untuk melihat apakah instrument yang di gunakan sudah benar-benar valid dan handal. Uji yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelumnya yaitu dengan uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Menurut Sugiyono (2016: 60) Analisis data merupakan proses untuk mengelompokkan pengurutan data kedalam ketentuan-ketentuan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan data yang telah didapat. Teknik yang dilakukan adalah uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis menggunakan uji T dan uji R2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Tabel 1. Hasil Uji T

Variabel	Unstandardized Coefficients	T hitung	T tabel	Signifikansi
X	0.782	4.192	2.09302	0.000

Sumber Data : Olah Data Peneliri, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, nilai t hitung untuk Motivasi kerja (X) adalah 4.192. Dengan menggunakan nilai t tabel ($\alpha/2=0.025$) dan derajat kebebasan (df) sebesar 19 (21-2), didapatkan nilai tabel sebesar 2.09302. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai tingkat signifikansi untuk Variabel motivasi kerja adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Ini menandakan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat Medan Baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Medan Baru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi disajikan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.453	2.33014

a. Predictors: (Constant), X

Sumber data : Olah Data Peneliti, 2024

Dari tabel diatas diperoleh hasil nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.480. Nilai R Square 0.480 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0.693 \times 0.693 = 0.480$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.480 atau sama dengan 48%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 48%. Sedangkan sisanya ($100\% - 48\% = 52\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) pada indikator bertanggung jawab ditemukan bahwa terdapat 12 orang atau 57.1%, sangat setuju. Sebanyak 5 orang atau 23.8% menyatakan setuju, sementara 3 orang atau 14.3% sangat tidak setuju dengan indikator tersebut. Hanya 1 orang atau 4.8% yang tidak setuju. Hasil ini menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pentingnya indikator bertanggung jawab sebagai pendorong motivasi kerja di kantor camat Medan Baru. (2) Kemudian hasil penelitian pada indikator prestasi kerja ditemukan bahwa kategori yang paling tinggi adalah kategori setuju, dengan 12 responden atau 57.1% dari pemilih. Dari data ini, terlihat bahwa pegawai di kantor kecamatan Medan Baru setuju jika indikator prestasi kerja sebagai salah satu faktor pendorong motivasi kerja. (3) Selanjutnya hasil dari penelitian pada indikator peluang untuk maju menunjukkan bahwa mayoritas pegawai kantor di kecamatan Medan Baru memiliki pandangan tidak setuju terhadap motivasi kerja yang semata-mata didasarkan pada peluang untuk maju atau peluang karir yang menjanjikan. (4) Pada Indikator pengakuan atas kinerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tidak setuju dengan pengakuan atas kinerja sebagai indikator dalam motivasi kerja. (5) Pada indikator Pekerjaan Yang Berperan Aktif, hasil penelitian ditemukan bahwa pegawai di kantor kecamatan Medan Baru memilih untuk kategori sangat setuju pada indikator pekerjaan yang berperan aktif dalam motivasi kerja. (6) Hasil penelitian ini pada indikator kualitas kerja ditemukan bahwa responden memilih kategori setuju terhadap kinerja

pegawai sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. (7) Pada Indikator Kuantitas memiliki beberapa dimensi, seperti Kecepatan dalam menyelesaikan tugas pelayanan secara efisien di Kantor Camat Medan Baru, Kemampuan untuk beradaptasi di lingkungan kerja, dan Realisasi target untuk memprediksi hasil pelayanan yang baik di Kantor Camat Medan Baru. Adapun hasil penelitian ini diperoleh bahwa responden cenderung setuju jika kuantitas merupakan indikator kinerja pegawai. (8) pada Indikator Ketepatan Waktu, diperoleh bahwa ketepatan waktu memiliki beberapa dimensi yang penting, salah satunya adalah kemampuan untuk memanfaatkan waktu secara optimal dan tepat. Hal ini menjadi krusial mengingat tantangan penurunan kehadiran di Kantor Camat Medan Baru dan pentingnya semangat kerja, disiplin, serta inisiatif dari para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka di kantor tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan waktu adalah indikator dari kinerja pegawai. (9) Pada Indikator Efektivitas, penggunaan Sumber Daya Manusia dengan visi misi dalam memberikan pelayanan di Kantor Camat Medan Baru, penggunaan teknologi dengan kemampuan mengoperasikan alat teknologi di Kantor Camat Medan Baru, dan pengelolaan keuangan dengan pengambilan keputusan di Kantor Camat Medan Baru. (10) Pada Indikator Kemandirian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju dengan kemandirian sebagai indikator kinerja pegawai. (11) Pada indikator komitmen Kerja, melibatkan berbagai elemen, seperti kewajiban untuk patuh pada peraturan dan kemampuan untuk memberikan layanan dengan efisiensi di Kantor Camat Medan Baru, serta integritas dalam memberikan pelayanan yang jujur di lingkungan tersebut. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan karyawan sangat setuju terhadap komitmen kerja sebagai indikator dari kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dalam penelitian yang dilakukan ditemukan hasil berupa nilai t hitung melebihi nilai t tabel, yang mengarah pada penolakan Hipotesis Nol (H_0) dan penerimaan Hipotesis Alternatif (H_a). Ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Diperkuat oleh nilai tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja yang tercatat sebesar 0.000, lebih rendah dari ambang batas 0.05, sehingga Hipotesis Nol (H_0) kembali ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Camat Medan Baru secara signifikan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di

kantor camat Medan Baru secara parsial. Adapun koefisien determinasi yang dicapai sebesar 0.480, yang berarti 48%, menunjukkan bahwa sekitar 48% dari variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan 52% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini atau belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Darmadi, Hamid (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiatmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9

Mangkunegara (2009). Motivasi Kerja. Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPF – JogJakarta

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.