

***The Influence of Work Motivation on Employee Performance in Salassae
Village office
Kecamatan. Bulukumpa Kabupaten. Bulukumba
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa
Salassae
Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba***

Irham¹, Azwar Wijaya Syam²
Administrasi Pemerintahan, Politeknik Lembaga Pendidikan dan
Pengembangan Profesi Indonesia Makassar ¹irhamsospol@gmail.com
²azwarwijayasym@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance in the village office of Salassae Kecamatan Bulukumpa, kabupaten Bulukumba. The type of research used is descriptive quantitative, in which the writer describes the results of observations and analyzes the data obtained in the field. To determine the effect of work motivation variables on employee performance, a linear analysis of the dependent and independent variables was carried out. The dependent variable (Y) in this study is performance, while the independent variable (X) is work motivation. After analyzing and discussing the problem, the authors draw conclusions from the results of the regression data processing above explaining that the value of the regression coefficient of motivation (X) on employee performance (Y) is 0.321 (32.1%), this indicates that motivation (X) has the influence on employee performance (Y) is equal to 32.1% meaning that if there is motivation (X) of 100%, it will increase employee performance (Y) by 32.1%, and vice versa

Keywords: Employee, performance, Work Motivation,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa Salassae Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan analisis linier terhadap variabel terikat dan bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja, sedangkan variabel bebas (X) motivasi kerja. Setelah melakukan analisa dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan Dari hasil olah data regresi tersebut diatas menerangkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,321 (32,1%), ini menunjukkan bahwa motivasi (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 32,1% artinya jika terdapat motivasi (X) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 32,1%, begitupun sebaliknya

Kata kunci: Kinerja, Pegawai, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas salah satu poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. (Ekhsan, 2019)

Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, (2020).

Motivasi memiliki komponen yaitu komponen dalam dan komponen luar. Dimana komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan

psikologis. Sedangkan komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. setiap kegiatan yang dilakukan seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang di sebut kegiatan. Motif adalah daya timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Motif itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya pendorong untuk berbuat, dan unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan di arahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu.

Motivasi datang dari dalam diri manusia itu sendiri, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pegawai atau karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pegawai atau karyawannya untuk lebih percaya kepada diri sendiri dan organisasi tempat pegawai atau karyawan itu bekerja.

Sedangkan menurut Isniar Budiarti mengatakan bahwa Motivasi kerja dapat memberikan energi yang mampu menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan

proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh instansi atau perusahaan.

Menurut Lita Wulantika (2012) Motivasi merupakan motor penggerak yang berada didalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan menjadi lebih baik.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Hasibuan, (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Wilson Bangun, (2018) manajemen sumber daya manusia melakukan

kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tunjuan organisasi. Adapun definisi lain dari manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019) adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Jadi, masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan Efnita, (2018). Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja pegawai ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja (X) terhadap kinerja Pegawai (Y) Di kantor Desa Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan uji validitas dilakukan terhadap semua pertanyaan yang diajukan pada setiap variable yang terdapat dalam kuesioner. Penggunaan uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana semua pertanyaan yang diajukan dalam

kuesioner dapat membentuk konsep yang telah disusun dan dapat mewakili variable apabila r hitung dari pernyataan lebih besar dari nilai r tabel . Korelasi harus memiliki nilai satu arah yang sifatnya berkorelasi positif . Arah korelasi positif tersebut menandakan bahwa r hitung (nilai koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur validitas) harus memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel.

Nilai r tabel untuk populasi penelitian ini sebanyak 45 responden dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi sebesar 5% dan $n = 45$ adalah 0,294 . Jadi apabila r hitung lebih kecil dari 0,294 maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Uji Validitas

a) Motivasi (x)

Hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan dari 10 item pertanyaan yang diajukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Sesuai dengan hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan 10 item pertanyaan untuk variable motivasi (X) diperoleh hasil bahwa 9 item pertanyaan dinyatakan valid dan 1

item pernyataan dinyatakan tidak valid.

b) Kinerja Pegawai (y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dari setiap item pertanyaan pada variable Y fungsi sekretaris sebagai berikut :

Sesuai dengan pengujian validitas yang dilakukan terhadap variable Y dengan 10 item pertanyaan atas variable kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa 8 item pertanyaan dinyatakan valid dan 2 item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Pengujian realibilitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor ganjil dan skor genap. Pada hasil pengujian realibilitas menjelaskan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini reliable apabila nilai cronbach's alpha item $\geq$ dari nilai alpha maka reliable , apabila nilai cronbach's alpha item $\leq$ dari nilai alpha maka dikatakan tidak reliable. Untuk hasil reliabilitas kurang dari 0,5 menandakan kurang baik , untuk nilai 0,7 dapat diterima serta 0,8 menandakan baik. Dari program pengolahan data yang telah dilakukan adapun hasil yang diperoleh dalam pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Status
X	0,663	0,7	Tidak Reliabel
Y	0,108	0,7	Tidak Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas , nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variable lebih kecil dari bilai r koefesien korelasi (r tabel) , maka dari itu setiap butir pertanyaan dari setiap variable dapat dinyatakan tidak reliable. Sesuai dengan hasil pengujian validitas dan reliabilitas maka dapat dinyatakan beberapa item pertanyaan yang lulus dalam uji validitas dan uji reliabilitas merupakan data yang valid serta reliable. Data yang valid dan reliable tersebut baru

bisa digunakan sebagaia data yang kan diolah untuk melakukan analisis pada langkah berikutnya.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk mengetahui ada tau tidaknya hubungan atu pengaruh antara variable yang lebih dari satu dengan variable terikat. Untuk mengetahui uji regresi linear sederhana maka kita akan menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Tabel hasil uji regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28.886	2.398		12.048
	Motivasi	.321	.056	.658	5.727

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = a + b_1.x_1$$

$$Y = 28.886 + 321$$

Dari hasil olah data regresi tersebut diatas menerangkan bahwa nilai koefesien regresi motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,321 (32,1%) , ini menunjukan bahwa motivasi (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 32,1% artinya jika terdapat

motivasi (X) sebesar 100% , maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 32,1%, begitupun sebaliknya .

Uji Hipotesis

Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut bagaimana pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) , maka hasilnya diuji dengan menggunakan uji t , sebagaimana yang bisa kita lihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 3. Tabel hasil uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.886	2.398		12.048	.000
	Motivasi	.321	.056	.658	5.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai t hitung untuk variable motivasi (X) sebesar 5,727 sedangkan nilai yang diperoleh dari t tabel dengan taraf nyata (α) sebesar 0,05 (5%) serta $df = n-k-1$ ($45-1-1$) = 43 adalah 1,681. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena t hitung 5,727 > t tabel 1,681.

Untuk hasil uji hipotesis individual untuk variable motivasi (X) menunjukkan bahwa variable tersebut secara signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi

Uji ini dilakukan untuk menentukan proporsi atau presentasi total variasi dalam variable terikat yang diterangkan oleh variable bebas . Jika alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana , maka yang akan kita pakai adalah nilai R Square , Jika alat analisis yang kita pakai adalah regresi berganda maka yang kita akan pakai adalah nilai Adjusted R Square . Dimana R Square dapat kita lihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.419	.78577
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Berdasarkan tabel diatas kita memperoleh nilai R Square 0,433 atau 43,3% . Ini menunjukkan bahwa 43,3% variable kinerja pegawai dipengaruhi oleh variable motivasi (X) sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut ini disajikan kesimpulan berdasarkan penelitian yang dilakukan diatas menyangkut judul penelitian ini yang mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa kec. bulukumpa kab. bulukumba untuk itu simpulkan kesimpulan dibawah ini :
Dari hasil olah data regresi tersebut diatas menerangkan bahwa nilai koefisien

regresi motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,321 (32,1%) , ini menunjukan bahwa motivasi (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 32,1% artinya jika terdapat motivasi (X) sebesar 100% , maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 32,1%, begitupun sebaliknya. Hasil uji hipotesis menunjukkan variable motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada di kantor desa salassae kec. bulukumpa kab. bulukumba, ini menunjukkan bahwa H_0 (Hipotesis Nol) tidak ada pengaruh ditolak dan H_a (Hipotesis Alternatif) ada pengaruh diterima. Untuk menciptakan motivasi kerja merupakan prasyarat dalam pelaksanaan kinerja pegawai yang baik, serta menjadi salah satu alat

pertanggung jawaban pemerintah dalam mengelolah tata kelolah pemerintahan desa yang baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka perlu dikemukakan saran-saran sebagai pertimbangan: Diharapkan kepada para pegawai di kantor desa untuk mempertahankan kerjasama dan meningkatkan koordinasi. Diharapkan kepada pemerintah daerah setempat untuk mengadakan penganggaran/pengadaan sarana dan prasarana terutama kendaraan dinas pada kantor desa demi untuk menunjang aktivitas kerja para pegawai di kantor desa dalam setiap aktivitas sehari-harinya. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan pengkajian yang lebih luas terhadap variabel-variabel yang tidak sempat di analisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator**. Pekanbaru: Zanafala.
- Amirullah. (2015). **Pengantar Manajemen**. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangg
- Hasibuan, M. S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara.2013. **Jenis-jenis dan pendekatan Disiplin Kerja**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, B. (2016). **Performance Appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan** . Jakarta: Grafindo.
- Sagala, R. E. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Pers.
- sedarmayanti. (2015). **Manajemen sumber daya manusia**. Bandung: Refrika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). **Perencanaan dan perkembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan Produktifitas kerja**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- sedarmayanti. (2018). **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja**. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela.2016., **Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). **Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI**. *IKRA-ITH EKONOMIKA*, 5(2), 8-15.
- Susanto, Natalia **Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai atau**

**karyawan pada devisi
penualan PT. Rembaka
Ekhsan, M. Pengaruh motivasi dan
Disiplin kerja terhadap
kinerja pegawai
Nitasari, R. A., & Lataruva, E.. (2012)
analisis pengaruh motivasi**

**kerja terhadap kinerja
karyawan dengan kepuasan
kerja sebagai variabel
Intevening pada PT. Bank
Central Asia Tbk.**