

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DESA PAGAR MERBAU II KECAMATAN
PAGAR MERBAU KABUPATEN DELI SERDANG**

Mahyudin Situmeang

Fakultas Ilmu Administrasi Negara, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia UPMI Medan
e-mail: situmeang23@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian menggunakan metode survei eksplanasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket bersifat tertutup dengan model skala likert dan wawancara. Populasi dan sampel penelitian 48 orang. Analisis data adalah Model Analisis Jalur (Part Analysis Models) dengan uji t. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi yang dikembangkan dalam dimensi Need for Achievement (kebutuhan untuk meraih sesuatu) Need for Affiliation (kebutuhan akan berafiliasi) dan Need for Power (kebutuhan akan kekuasaan) berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai adalah 80.10% bahwa Need for Achievement (kebutuhan untuk meraih sesuatu) Need for Affiliation (kebutuhan akan berafiliasi) dan Need for Power (kebutuhan akan kekuasaan) membawa Evaluasi dan Monitoring sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai. Namun demikian Kinerja Pegawai ini tidak hanya dipengaruhi oleh Motivasi saja, ada faktor lain (epsilon) yang tidak dikaji dalam penelitian ini selain Faktor Motivasi 19.90 %, Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik Motivasi yang dimiliki pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang, diikuti oleh semakin baik Kinerja Pegawai jika Motivasi dikembangkan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini, maka setiap perubahan 1 (satu) skor Motivasi dapat merubah terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 80.10% pada arah yang sama.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on improving employee performance at the Pagar Merbau II Village Office, Pagar Merbau District, Deli Serdang Regency. The research method used an explanatory survey method. Data collection techniques using interviews and closed questionnaires with Likert scale models and interviews. The population and sample of the study were 48 people. Data analysis is Path Analysis Model (Part Analysis Models) with t-test test. The results show that the magnitude of the influence of motivation developed in the dimensions of Need for Achievement (the need to achieve something) Need for Affiliation (need for affiliation) and Need for Power (the need for power) has a very strong influence on employee performance, which is 80.10% that Need for Achievement (need to achieve something) Need for Affiliation (need for affiliation) and Need for Power (need for power) bring very strong Evaluation and Monitoring to Employee Performance. However, this employee performance is not only

influenced by motivation, there are other factors (epsilon) that are not examined in this study other than the Motivation Factor 19.90%. This finding confirms that the better the motivation at the Pagar Merbau II Village Office, Pagar Merbau District, Deli Regency Serdang, followed by better employee performance if motivation is developed on employee performance in this study, then every change in 1 (one) motivation score can change to increase employee performance by 80.10% in the same direction

Keywords: Motivation, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Otonomi Daerah menuntut adanya keterbukaan, akuntabilitas, ketanggapan, dan kreatifitas dari segenap aparatur Negara, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa "Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945". Pegawai Negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam setiap bentuk pelayanan kerja pegawai di unit birokrasi publik".

Hodgetts dalam (J.Winardi, 2010) mengatakan bahwa "Motivasi adalah faktor psikologis yang mendorong sekaligus mengendalikan seseorang secara langsung. Makna yang terkandung di dalamnya yaitu dorongan dan motif di dalamnya yaitu dorongan dan motif di mana motif ini memegang peranan penting karena motif bersifat perilaku. Daya dorong psikologis yang muncul dari dalam diri seseorang akan mengarahkan perilaku seseorang sehingga ia mempunyai semangat untuk bekerja. Oleh (Mangkunegara, 2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pengukuran kinerja Lembaga pemerintah ditentukan oleh indikator kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan. Selanjutnya kemukakan oleh (Dwiyanto, 2012) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu: (1) Produktivitas, (2) Kualitas Layanan, (3) Responsivitas, (4) Responsibilitas dan (5) Akuntabilitas dan Motivasi dapat menumbuhkan kinerja yang tinggi pada Kecamatan Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan

Dalam pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara seharusnya mengedepankan motivasi kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Oleh karena itu, kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Kinerja merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi akan memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh motivasinya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah

untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pegawai itu sendiri.

Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Memandang posisi dan komposisi tugas dan pelayanan publik yang begitu penting tentang keberadaan pemerintah dan kompleksitasnya pelayanan dengan tuntutan transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan konstitusional, kebijakan pemerintah yang disesuaikan disesuaikan dengan kebutuhan kinerja, maka Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai merupakan kajian ilmiah yang bermakna dan menarik untuk diteliti dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Seradang. Hipotesis penelitian ini adalah “besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau ditentukan oleh dimensi, Need for Achievement (kebutuhan untuk meraih sesuatu) Need for Affiliation (kebutuhan akan berafiliasi) dan Need for Power (kebutuhan akan kekuasaan) dari motivasi

METODE

Dalam penelitian ini digunakan metode *survey explanatory* yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang menduga kuat bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Seradang. Data dan informasi yang dibutuhkan guna diolah dan dilaporkan merupakan data dan informasi diungkap dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer

dikumpulkan dari responden penelitian Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Cara mengumpulkan data primer dilakukan dengan mengajukan Angket kepada responden. Untuk kepentingan analisis data digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) pengukuran variabel penelitian, interval, indeks dalam skala interval melalui *method of successive intervals* (Rasyid, 2015).

Teknik analisis data dengan teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan untuk mengetahui Kontribusi dalam bentuk pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang disebut variabel penelitian.

Kategori Jawaban responden diklasifikasikan dalam jawaban responden yang memilih berikut : Sangat Setuju (SS) Skor =5, Setuju (S) skor = 4, Kurang Setuju (KS) skor =3, Tidak Setuju (TS) skor = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor =1. Kriteria Skor koefisien Korelasi 0,00 - 0,199 Sangat Rendah, 0,20 - 0,399 Rendah, 0,40 - 0,599 sedang, 0,60 -0,799 Kuat dan 0,80 -1,00 sangat Kuat. Arikunto (2013), analisis daya beda item dapat dilakukan dengan jalan melihat koefisien korelasi antara skor item dengan skor secara keseluruhan. Formula untuk menghitung koefisien korelasi adalah menggunakan *Pearson's Coefficient of Correlation* dari Karl Pearson. Variabel yang hendak dicari korelasinya memiliki skala pengukuran interval. Menggunakan Rumus *Pearson's Coefficient of Correlation*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi jawaban responden terhadap

20 item angket variabel Motivasi diperoleh skor rata-rata jawaban sebesar 4.26 berada pada kategori rentang kendalai 4,20-5,00 penafsiran sangat baik. Artinya pelaksanaan Motivasi sangat baik pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang.

Deskripsi jawaban responden terhadap item angket variabel devenden (Y) Kinerja Pegawai seperti terlihat pada tabel 4.13 skor rata-rata jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai adalah 4.25 pada kategori rentang kendali 4,20-5,00 sangat baik pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang.

Analisis Uji Hipotesis Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang. Diperoleh Hasil r_{xy} 0.810 apabila di dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi termasuk kategori 0.80-1.00 Korelasi yang sangat kuat. Artinya Motivasi dalam dimensi Need for Achievement (kebutuhan untuk meraih sesuatu) Need for Affiliation (kebutuhan akan berafiliasi) dan Need for Power (kebutuhan akan kekuasaan) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang

Uji Signifikansi (uji t) Berdasarkan uji t yang dilakukan sebagaimana hasil $t_{hitung} = 13.564$ dibandingkan dengan $t_{tabel} = 0.273$ maka $13.564 > 0.273$ ini menunjukkan bahwa Motivasi dalam dimensi Need for Achievement (kebutuhan untuk meraih sesuatu) Need for Affiliation (kebutuhan akan berafiliasi) dan Need for Power (kebutuhan akan kekuasaan) memiliki pengaruh yang signifikan dan atau sangat kuat terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang.

Jawaban responden terhadap 3 Dimensi Motivasi melalui *dimensi Need for Achievement* (kebutuhan untuk meraih

sesuatu) dan *Need for Affiliation* (kebutuhan akan berafiliasi) serta *Need for Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan). Secara empiris skor rata-rata hasil penelitian Masing-masing Dimensi pada Variabel Motivasi

NO	Dimensi	Jumlah Skor	Rerata	Rata-Rata
1	<i>Need for Achievement</i> (kebutuhan untuk meraih sesuatu)	812	16.92	4.23
2	<i>Need for Affiliation</i> (kebutuhan akan berafiliasi)	826	17.20	4.30
3	<i>Need for Power</i> (kebutuhan akan kekuasaan)	822	17.12	4.28
Jlh				12.81
Rata-Rata				4.27

Sumber: Hasil pengolahan data Angket, 2022

Hasil penelitian menginformasikan bahwa Motivasi pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang *dimensi Need for Achievement* (kebutuhan untuk meraih sesuatu) 4.23 dan *Need for Affiliation* (kebutuhan akan berafiliasi) 4.30 serta *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) 4.28. berdasarkan hasil penelitian melalui jawaban angket 3 dimensi penelitian tentang variabel independen Motivasi dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang dalam 3 dimensi Motivasi memiliki intensitas yang sama adalah kategori sangat tinggi dalam kontens Motivasi dengan rata-rata skor 4.27 adalah sangat kuat pada Kantor

Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.

Jawaban responden terhadap 5 Dimensi Kinerja Pegawai diukur melalui Produktivitas, Kualitas Pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas, skor rata-rata hasil penelitian Dimensi Kinerja Pegawai

NO	Dimensi	Jumlah Skor	Rerata	Rata-Rata
1	Produktivitas	611	12.73	4.24
2	Kualitas Pelayanan	817	17.02	4.25
3	Responsivitas	816	17.00	4.25
4	Responsibilitas	612	12.75	4.25
5	Akuntabilitas	1226	25.54	4.25
Jlh				21.24
Rata-Rata				4.24

Sumber : Hasil pengolahan data Angket, 2022

Hasil penelitian menginformasikan bahwa Kinerja Pegawai pada dimensi Produktivitas 4.24 dan Kualitas Pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas masing-masing 4.25 berdasarkan hasil penelitian melalui jawaban angket 5 dimensi variabel independen Kinerja Pegawai tergolong pada kategori sangat tinggi rata-rata skor 4.24 mengemukakan bahwa Kinerja Pegawai adalah sangat baik pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang .

Permasalahan yang ingin dijawab adalah seberapa besar Motivasi yang tercermin dalam *Need for Achievement* (Kebutuhan untuk meraih sesuatu) *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan berafiliasi) dan *Need for Power* (Kebutuhan akan kekuasaan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang. Secara empiris, hasil penelitian ini menginformasikan besarnya pengaruh

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh hasil penelitian 80.10% bahwa *Need for Achievement* (Kebutuhan untuk meraih sesuatu) *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan berafiliasi) dan *Need for Power* (Kebutuhan akan kekuasaan) membawa implikasi yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Namun demikian Kinerja Pegawai ini tidak hanya dipengaruhi oleh Motivasi saja, ada faktor lain (*epsilon*) yang tidak dikaji dalam penelitian ini selain Faktor Motivasi 19.90 %, Temuan ini mengemukakan bahwa :

1. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik Motivasi yang dimiliki pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang, maka akan diikuti oleh semakin baik Kinerja Pegawai Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang.
2. Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika Motivasi dikembangkan terhadap Kinerja Pegawai yang diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan 1 (satu) skor Motivasi dapat merubah terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 80.10% pada arah yang sama. Berdasarkan temuan empiris yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan Sangat Kuat antara Motivasi dengan Kinerja pegawai, hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut.

1. Motivasi yang dimiliki dalam dimensi *Need for Achievement* (Kebutuhan untuk meraih sesuatu) *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan berafiliasi) dan *Need for Power* (Kebutuhan akan kekuasaan) pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;i Seradang adalah Sangat baik.
2. Temuan penelitian ini memberikan penegasan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai pada

Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;ri Seradang dalam dimensi *Need for Achievement* (Kebutuhan untuk meraih sesuatu) *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan berafiliasi) dan *Need for Power* (Kebutuhan akan kekuasaan) dan perlu dipedomani dan dikembangkan pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten De;ri Seradang

SIMPULAN

Besarnya pengaruh Motivasi yang yang dikembangkan dalam dimensi *Need for Achievement* (kebutuhan untuk meraih sesuatu) *Need for Affiliation* (kebutuhan akan berafiliasi) dan *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai adalah 80.10% bahwa *Need for Achievement* (kebutuhan untuk meraih sesuatu) *Need for Affiliation* (kebutuhan akan berafiliasi) dan *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) membawa dorongan sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Namun demikian Kinerja Pegawai ini tidak hanya dipengaruhi oleh Motivasi saja, ada faktor lain (*epsilon*) yang tidak dikaji dalam penelitian ini selain Faktor Motivasi 19.90 %, Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik Motivasi yang dimiliki pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau akan diikuti oleh semakin baik Kinerja Pegawai, maka setiap perubahan 1 (satu) skor Motivasi dapat merubah terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 80.10% pada arah yang sama. Motivasi dalam dimensi *Need for Achievement* (kebutuhan untuk meraih sesuatu) *Need for Affiliation* (kebutuhan akan berafiliasi) dan *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) pada Kantor Desa Pagar Merbau II Kecamatan Pagar Merbau adalah berpengaruh Sangat Kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta:
- Agus Dwiyanto, dkk. 2012, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Deddy Mulyadi, Handikus T.Gedeona, Muhammad Nur Afandi, 2116, *Administrasi Publik untuk Partisipasi Masyarakat*, Penerbit Alfabeta, Bandung,
- Gibson Invancevich & Donnelly, 2012, *Organisasi Jilid I*, Terjemahan Darkasih, Erlamgga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bumi Aksara*, Jakarta
- H. Inu Kencana Syafii, 2019, *Ilmu Manajemen*, Cetakan II Pustaka Reka Cipta Anggota IKAPI, Bandung
- Irham Fahmi, 2015, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung Penerbit Alfabeta
- Indrawijaya, Adam I, 2012, *Prilaku Organisasi*, Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- J. Winardi, 2010, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Muh. Kadarisman, 2018, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Rajawali Pers, PT. Grafindo Persada, Depok
- Maslow, AH. 2014, *Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo.
- Mangkunegara, A.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung:

- Robbins, S dan Coulter, M. 2010, Manajemen. Edisi Kedelapan, PT Indeks, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2012, *Organizational Behavior : Concept, Controversies and Application*, New Jersey : Prentice-Hill.
- Robbins, P. Stephen & Judge A. Timothy, 2017, *Perilaku Organisasi: organizational behavior*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta
- Rakhmat, 2018. Administrasi dan Akuntabilitas Publik, Konsep Administrasi, Birokrasi, Manajemen Pelayanan, Kebijakan, Reformasi, Akuntabilitas Publik, Penerbit Andi, Anggota IKAPI, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Siagian Sondang P., 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Spencers, Lyle M., & Singe M. Spencer, 2011, *Competence at Work Models for Superior Performance*. Canada : John Willey & Sons.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Alfabeta, Bandung:
- Veithzal Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary .(2010). Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima. PT. Inde, Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara