



## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LAPAS KELAS IIB NGAWI**

**Azis Rizky Ainun Pratama, Kusmiyanti**

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

### **Abstrak**

Untuk menciptakan kualitas kerja yang baik pada organisasi, dibutuhkan kinerja yang baik pula dari anggotanya. Oleh karena itu diperlukan adanya dorongan pegawai dalam memperbaiki kualitas kerja, salah satunya dengan motivasi kerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lapas IIB Ngawi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 72 responden, dengan menggunakan penyebaran kusioner. Untuk menganalisis data penelitian ini menggunakan SPSS Statistics 16. Hasil penelitian menunjukkan persentase pada uji determinasi diperoleh R square sebesar 7,21% dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan uji t (signifikansi) didapatkan bahwa nilai t hitung > t tabel ( $13,446 > 1,669$ ) dengan perolehan perbandingan signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja, Petugas Lembaga Pemasarakatan.

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) diibaratkan sebagai poros penggerak pada sebuah organisasi guna menjalankan fungsinya dengan optimal dan sebagai indikator dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Bukan hanya pada teknologi, dana yang tercukupi, pemimpin yang hebat atau bahkan sistemnya saja, tetapi apabila tidak memiliki kualitas sumber daya yang baik maka tujuan organisasi tersebut akan terlambat hingga tertinggal dengan pesaing atau bahkan tidak tercapai sama sekali. Keberadaan SDM yang baik akan memberikan potensi yang besar dalam memaksimalkan pencapaian tujuan sebuah perusahaan (Mahardika et al., 2020). Hal ini sejalan dengan Douglas dalam Nugroho (2006) yang menyebutkan bahwa sebuah organisasi membutuhkan pegawai yang dapat bekerja lebih baik dan cepat, oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Standart penilaian kinerja sebuah organisasi berbeda-beda, karena penilaiannya mengacu pada kualitas kerja masing-masing individu yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebuah organisasi sendiri. Kinerja didefinisikan sebagai bentuk atau hasil yang dicapai ketika seseorang telah mampu melaksanakan tanggung jawab yang baik berdasarkan usaha, kecekapan, dan kesempatan (Hasibuan, 2003). Menurut Gibson terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu, 1) Kualitas Kerja (*Work Quality*); 2) Hasil Kerja (*Work Output*); 3) Tanggung jawab (*Responsibility*); 4) Sikap (*Attitude*).

Dalam pelaksanaan tercapainya kinerja yang maksimal diperlukan juga upaya internal organisasi untuk membangun semangat interpersonal yaitu dengan cara memberikan motivasi

sebagai dorongan dasar penggerak seseorang dalam berkerja secara maksimal dan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut (Deni 2018). Hal ini sejalan dengan Mukhlisoh, (2016) yang menyatakan, sekalipun memiliki kemampuan operasional yang baik dan handal namun bila tidak memiliki motivasi dalam berkerja, hasil akhir tidak akan memuaskan. Motivasi dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan masing-masing individu, dimana semakin tepenuhi kebutuhan individu dalam organisasi, maka semakin termotivasi seseorang dalam berkerja sebaik-baiknya. Menurut psikolog dari Amerika Serikat yaitu David McClelland (1961), pemenuhan kebutuhan seorang akan menyebabkan perubahan perilaku yang dijadikan sebuah motivasi diri. Terdapat tiga kebutuhan menurut McClelland yaitu; 1) *Need for Achievement* (Kebutuhan terhadap prestasi); 2) *Need for Authority and Power* (Kebutuhan terhadap kekuasaan); 3) *Need for Affiliation* (Kebutuhan terhadap Afiliasi).

Pemberian motivasi sebagai pemicu semangat kinerja individu tidak hanya dilakukan pada sebuah organisasi atau perusahaan swasta saja, karena dalam pelaksanaannya instansi pemerintahan juga sangat perlu. Pada kenyataannya instansi pemerintah lengah dalam memperhatikan pegawainya, hal ini akan menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi pemerintahan. Terutama para aparatur negara yang berkerja pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, karena dalam pelaksanaan tugasnya yang berhubungan langsung dengan pada terlaksananya tujuan dari pembinaan Warga Binaan yang digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi. Untuk ini diperlukan pegawai yang berdedikasi, integritas dan komitmen dalam tugasnya. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM Republikn Indonesia Nomor M.HH-

13.OT.02.01 Tahun 2011, dijelaskan bahwa sasaran strategis pada jajaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan adalah memenuhi standar pelayanan prima dan pencapaian target kinerja dengan administrasi yang akuntabel. Indikator kinerja yang baik bagi kantor UPT Pemasyarakatan harus memenuhi beberapa standart seperti memiliki persentase yang tinggi terkait ketertiban dan keamanan, memiliki pengelolaan administrasi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, tentunya juga dalam hal pembinaan, pembimbingan, dan pelayanan yang baik terhadap warga binaan pemasyarakatan dari proses peradilan, menjalani pidana, hingga kembali lagi ke masyarakat luas.

Akan tetapi faktanya pelaksanaan sistem pemasyarakatan masih jauh dari kata sempurna, dimana capaian hasil kerja mereka tidak sesuai dengan sasaran dan indikator. Masalah yang sering terjadi dikarenakan kondisi *overcapacity*. Kondisi ini mengakibatkan pelayanan yang tidak maksimal, pembinaan yang kurang, dan menyebabkan besarnya potensi konflik sehingga petugas akan kurang mengupayakan pendekatan keamanan daripada pembinaan atau rehabilitasi kepada narapidana. Berikut adalah kondisi Lapas dan Rutan Seluruh Provisinsi Indonesia yang megalami *Overcapacity*.

**Tabel 1**  
**Kondisi *Overcapacity* Lapas dan Rutan Di Seluruh Provisinsi Indonesia April 2020**

No	Situasi Lapas dan Rutan	Jumlah	Presentase
1	Tidak <i>overcapacity</i>	4 Provisinsi	12%
2	<i>Overcapacity</i>	29 Provisinsi	88%
	Jumlah	33 Provisinsi	100%

Sumber : *smslap.ditjempas.go.id* (data diolah diakses April 2021)

Data yang didapatkan dari 33 kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM mengenai kondisi lapas dan rutan Indonesia, terdapat 4 kantor wilayah

yang tidak didapatkan over kapasitas. Maka 88% kanwil di 29 provinsi Indonesia mengalami kondisi over kapasitas. Mengingat tujuan dari lembaga pemasyarakatan sebagai unit teknis yang menampung, merawat, dan membina warga binaan dalam jangka panjang, namun pelaksanaanya akan sangat memiliki kendala dan hambatan bagi implementasi progam-progam pembinaan. Hal ini secara tidak langsung kinerja petugas lapas juga sangat dipertanyakan, karena dengan jumlah hunian lapas yang tidak sebanding dengan kapasitas dan petugas lapas akan sangat mempengaruhi keberhasilan sistem pemasyarakatan itu sendiri.

Hal ini terjadi juga pada Lapas Kelas IIB Ngawi mengalami kondisi *overcapacity* dikarenakan jumlah data warga binaan tidak sebanding dengan kapasitas. Pada data Ditjempas April 2020, lima bulan terakhir Lapas IIB Ngawi terus mengalami kondisi *overcapacity* mulai dari : desember (2019) mengalami over capacity 120%, Januari (2020) mengalami over capacity 126%, Febuari (2020) mengalami over capacity 121%, Maret (2020) mengalami over capacity 124%, dan bulan April (2020) mengalami over capacity 133%. Kondisi ini mengakibatkan kinerja petugas yang belum maksimal terlebih pada progam-progam pembinaan, keamaan dan ketertiban juga tidak maksimal. Selain itu berdasarkan informasi yang didapatkan dari pegawai Lapas Kelas IIB Ngawi bahwa kurangnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, petugas yang pasif, kurang memahami masing-masing tugas, harus menunggu perintah dalam menyelesaikan tugasnya, dan juga masih banyak ditemukan beberapa oknum petugas yang tidak berada di dalam kantor pada jam operasional kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan maka perlu adanya wujud motivasi-motivasi lain yang dapat memacu kinerja para petugas di lapas.

Maka dari itu dengan berdasarkan atas kondisi yang ada di Lapas Kelas IIB Ngawi, membuat penulis tertarik mengangkat judul penelitian yaitu, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas IIB Ngawi". Metode penelitian yang digunakan penulis yaitu metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 72 responden pegawai Lapas Kelas IIB Ngawi, dengan menggunakan penyebaran kusioner. Total kusioner yang digunakan yaitu sebanyak 20 pernyataan yang terbagi menjadi 10 pernyataan pada setiap variabel penelitian. Untuk menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif melalui uji linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi menggunakan SPSS *Statistics* 16.

**PEMBAHASAN**

Berikut gambaran profil responden pegawai Lapas IIB Ngawi :

**Tabel 2**  
**Gambaran Profil Responden Pegawai Lapas IIB Ngawi**

No	Profil Responden	Keterangan	F	%
1	Jenis Kelamin	Laki - Laki	55	76,4%
		Perempuan	17	23,6%
	Total		72	100%
2	Usia	19 - 25	35	48,6%
		26 - 35	22	30,6%
		36 - 46	11	15,3%
		46 - 55	3	4,2%
		Diatas 55	1	1,4%
Total		72	100%	

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui rata-rata responden pegawai Lapas IIB Ngawi adalah laki-laki sebanyak 55 pegawai (76,4%) dan perempuan sebanyak 17 (23,6%). Dari segi usia, responden berusia 19-25 sebanyak 35 pegawai (48,6%); usia 26-35 sebanyak 22 pegawai (30,6%); usia 36-46 sebanyak 11 pegawai (15,3%); usia 46-55 sebanyak 3 pegawai; dan responden

yang berusia diatas 55 sebanyak 1 pegawai (1,4%)

**Pengujian Instrumen**

Pengumpulan data kusioner yang dibagikan kepada 72 pegawai di Lapas IIB Ngawi, dan kemudian tabulasi data diolah di dalam program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 16 untuk membuktika keabsahan data melalui uji validitas, dan uji realibilitas. Hasil uji validitas diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,802	0,232	Valid
X2	0,788	0,232	Valid
X3	0,833	0,232	Valid
X4	0,799	0,232	Valid
X5	0,699	0,232	Valid
X6	0,824	0,232	Valid
X7	0,840	0,232	Valid
X8	0,660	0,232	Valid
X9	0,796	0,232	Valid
X10	0,841	0,232	Valid
Y1	0,700	0,232	Valid
Y2	0,679	0,232	Valid
Y3	0,699	0,232	Valid
Y4	0,682	0,232	Valid
Y5	0,809	0,232	Valid
Y6	0,703	0,232	Valid
Y7	0,651	0,232	Valid
Y8	0,671	0,232	Valid
Y9	0,669	0,232	Valid
Y10	0,674	0,232	Valid

Sumber : Output SPSS 26 (data diolah 2021)

Tabel 3 terlihat bahwa seluruh data  $r_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Syarat pada pengujian validasi nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tentang motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,928	Reliabel
Kinerja	0,880	Reliabel

Sumber : Output SPSS 16 (data diolah 2021)

Tabel 4 menunjukkan nilai Cronbach Alpha pada variabel motivasi (X) sebesar 0,928, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,880. Uji realibilitas memiliki syarat nilai Conbach Alpha harus memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Pada uji normalitas menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau lebih besar dari 0,005 dimana kriteria nilai signifikan dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69677630
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.110
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.314
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063

Sumber : Output SPSS 16 (data diolah 2021)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan tingkat signifikan 0,063 > 0,005. Sehingga memenuhi syarat untuk uji selanjutnya.

**Tabel 6**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
1 (Constant)	19.491	2.932	6.648	.000
MOTIVASI	.580	.063	9.234	.000

Sumber : Output SPSS 16 (data diolah 2021)

Pada tabel koefisien diatas, dijelaskan bentuk persamaan variabel kinerja (Y) akan ditentukan oleh variabel motivasi kerja (X). Jika koefisien b bernilai positif maka akan terjadi perubahan sifatnya berbanding lurus. Pada bentuk persamaan diatas menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 19.491 hal ini berarti ketika X (Motivasi) bernilai 0, maka variabel Y (Kinerja) bernilai sama atau 19.491. Kemudian untuk nilai koefisien regesi variabel X (Motivasi) sebesar 0,580 dengan arah nilai positif, artinya setiap peningkatan 1% pada motivasi kerja, maka proses kinerja akan meningkat sebesar 0,580. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja di Lapas IIB Ngawi, akan meningkatkan kinerja setiap pegawainya.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.717	2.57711

Sumber : Output SPSS 16 (data diolah 2021)

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien (R) = 0,849 hal ini menunjukan bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat sebesar 74,1%. Kemudian pada nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 yang artinya bahwa variabel motivasi (X) memiliki pengaruh 54,9%. Sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Ngawi dipengaruhi oleh motivasi kerja, tanpa adanya motivasi kerja maka akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pegawai lapas. Dapat dikatakan motivasi merupakan hal yang sangat

dibutuhkan oleh pegawai Lapas Kelas IIB Ngawi.

**Tabel 8**  
**Uji t (Signifikansi)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.491	2.932		6.648	.000
MOTI VASI	.580	.063	.741	9.234	.000

Sumber : Output SPSS 16 (data diolah 2021)

Pengujian signifikan (uji t) dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabelnya, apabila nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen. T tabel ditemukan dengan rumus  $df = n - k$  ( $72 - 2 = 70$ ) dengan nilai signifikan 5% atau 0,05 diketahui t tabel sebesar 1,669.

Hasil tabel pengujian signifikan diatas, nilai angkat t hitung sebesar 9,234. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan angka  $9,234 > 1,669$  dan hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukan bahwa adanya pengaruh signifikan yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIB Ngawi.

### **Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Kelas IIB Ngawi**

Hasil uji signifikansi (t) terbukti bahwa variabel motivasi menunjukan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai, dibuktikan t hitung lebih besar dari t tabel dengan angka sebesar  $9,234 > 1,669$  dengan perolehan perbandingan signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Pada hasil penelitian ini sangat jelas menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Ngawi yaitu

adalah adanya wujud dari motivasi kerja yang ditanamkan dalam diri setiap individu pegawai lapas. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka berdampak semakin baik kinerja yang dilakukan. Oleh sebab itu bentuk motivasi sangat diperlukan untuk setiap pegawai di Lapas IIB Ngawi. Hasil penelitian didukung oleh (Hanafi & Yohana, 2017; Mahardika et al., 2020; Omolo, 2015) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIB Ngawi. Semakin besar bentuk motivasi yang ada pada diri setiap pegawai, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan semakin baik. Tingkat pengaruh bentuk motivasi pada pegawai Lapas IIB Ngawi memiliki persentase 54,9% dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Saran untuk penelitian ini, sebaiknya Lapas Kelas IIB Ngawi untuk mempertahankan kinerja pegawai agar memiliki kualitas hasil kerja yang semakin baik, dengan diberikan dorongan atau motivasi berupa dukungan atau reward seperti promosi jabatan, memberikan beasiswa dalam melanjutkan pendidikan lebih tinggi, pelatihan keterampilan bagi pegawai yang berprestasi, dan lain sebagainya. Dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan dan dikembangkan lebih baik dengan menambah variabel bebas lainnya untuk memperluas cakupan penelitian.

## DAFTAR BACAAN

Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31-43. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73-89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>

Hasibuan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta : Bumi Aksara*.

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>

McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. (D. Van Nostrand, Ed.). In *New York: First Free Press*.

Mukhlisoh, I. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Skripsi*.

Nugroho, R. (2006). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). *Tesis: Progam Magister Manajemen Pasca Sarjana - Univeristas Diponegoro*, 96.

Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>