

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TOBA

Fengki B.E. Siahaan¹⁾, Herta Manurung²⁾, Rosalinda Septiani Sitompul³⁾

¹Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email : fengkisiahaan88@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email : hertamanurung1980@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email : rosalingassitompul@gmail.com

Abstract - *One of the factors that can encourage the improvement of human resource performance is by efforts to increase more adequate work motivation, such as the fulfillment of external needs, economic needs and achievement needs that are recognized by the community. The certainty of being able to receive wages or salaries regularly, means that there is a guarantee of "economic security" obtained along with the family that is dependent, as well as in the development of his career as a need to be able to actualize his abilities and potential.*

This study aims to determine and analyze how work motivation affects employee performance at the Toba Regency Regional Revenue Management Agency. The data analysis method used is the simple correlation analysis method, simple linear regression analysis and t test. The population and sample in this study were all employees at the Toba Regency Regional Revenue Management Agency as many as 18 people.

The data obtained from the questionnaire distributed to a sample of 18 people obtained a correlation with the results that $r_{count} (0.656) > r_{table} (0.497)$ concluded that there is a positive and significant relationship between Work Motivation (X) and Employee Performance (Y) at the Toba Regency Regional Revenue Management Agency. Based on table 3.2 of the Correlation Coefficient Interpretation Guidelines, the coefficient found of 0.656 is included as Strong. So there is a strong relationship between Work Motivation (X) and Employee Performance (Y) at the Toba Regency Regional Revenue Management Agency. R Square is 0.430 or 43%. This shows that the effect of Work Motivation (X) with Employee Performance (Y) at the Toba Regency Regional Revenue Management Agency is 43% and the remaining 57% is influenced by other factors not discussed in this study. The regression equation is $Y = 8.790 + 0.432X$. The regression equation above can be explained that if Work Motivation or $X = 0$ then the value of Employee Performance or Y will increase by 8,790. concluded that Work Motivation (X) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y) at the Toba Regency Regional Revenue Management Agency, so the research hypothesis is accepted.

Keywords; *Work Motivation, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya suatu kinerja sumber daya manusia yaitu dengan upaya peningkatan motivasi kerja yang lebih memadai, seperti pemenuhan untuk kebutuhan yang bersifat eksternal, kebutuhan ekonomi dan kebutuhan berprestasi yang menjadi

pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian untuk dapat menerima upah ataupun gaji tersebut secara teratur, berarti ada sebuah jaminan "economic security" yang didapatkan beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula juga pada perkembangan karirnya sebagai kebutuhan harus mampu mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang

dimiliki.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara,2001). Masalah yang ada dalam kinerja pegawai yaitu kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai sehingga membuat pegawai bermalas-malasan atau bersantai- santai dalam mnelaksanakan tugasnya dan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang susah untuk diubah jika tidak ada rasa kesadaran dari diri mereka masing-masing untuk menaati peraturan yang ada.

Berdasarkan hasil obserasi awal peneliti di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba melihat bahwa masalah kinerja pegawai dapat dilihat dari masih rendahnya semangat dalam berkerja. Dari hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu ada pula pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika seorang pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan mengandalkan tugasnya yang diberikan kepada pegawai lain ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba masih rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TOBA”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah- langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasidan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Menurut Heidjrachman & Husnan (Nawawi ; 2001 : 156) jenis-jenis motivasi ada 2 (dua) yaitu

a. “Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan imbalan misalnya hadiah.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah melalui kekuatan ataupun berbagai ancaman”.

Menurut Sunyoto (2015:7), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

- a. “Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
- Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)”.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

Menurut Dharma (2010 : 1) kinerja yaitu : “ tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Mangkunegara (2005 : 4) “Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Menurut Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa Kinerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Menurut Mangkunegara (2000 : 27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. “Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal”.

Dalam menyusun SKP yang harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a. Jelas

Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas.

b. Dapat Diukur

Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain.

c. Relevan

Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing pada tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawab, dan uraian tugasnya.

d. Dapat Dicapai

Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan kemampuan PNS

e. Memiliki Target Waktu

Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus dapat ditentukan waktunya.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba sebanyak 18 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 18 orang.

Teknik Pengumpulan Data adalah dengan : Kuesioner dan observasi. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder.

Teknik analisis atau pengolahan data menggunakan metode :

a. Analisis Korelasi Sederhana.

b. Uji Regresi.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan analisa korelasi dapat dilakukan dengan memperhatikan hasil kuesioner dari tiap variabel. Adapun output dari korelasi secara parsial atau secara terpisah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0 dapat dijelaskan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Correlations

	Kinerja _Pegaw ai	Motivasi _Kerja
Pearson Correlatio ai	1.000	.656

n	Motivasi_Kerja	.656	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Pegawai	.	.002
	Motivasi_Kerja	.002	.
N	Kinerja_Pegawai	18	18
	Motivasi_Kerja	18	18

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita bandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk pengambilan keputusan dimana r_{hitung} diperoleh sebesar 0,656. Berdasarkan data diatas maka $r_{hitung}(0,656) > r_{tabel} (0,497)$ disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba, digunakan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.395	1.607

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari data diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0.430 atau sebesar 43%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba adalah sebesar 43% dan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba, maka perlu dihitung analisa

regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	8.790	3.867		2.273
Motivasi_Kerja	.432	.124	.656	3.476

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$= 8,790 + 0,432X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa jika Motivasi Kerja atau $X = 0$ maka nilai Kinerja Pegawai atau Y akan naik sebesar 8,790.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikansi korelasi variabel adalah sebesar 3,476. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n - 2 = 16$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,120. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (3,476) > t_{tabel} (2,120)$ dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba maka hipotesis penelitian diterima.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan adalah sebagai berikut :

- Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 18 orang diperoleh korelasi dengan hasil bahwa $r_{hitung}(0,656) > r_{tabel} (0,497)$ disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi



- Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba.
- b. Berdasarkan tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,656 termasuk Kuat. Jadi terdapat hubungan dengan tingkat kuat antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba.
 - c. R Square sebesar 0.430 atau sebesar 43%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba adalah sebesar 43% dan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
 - d. Persamaan regresi adalah $Y = 8,790 + 0,432X$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa jika Motivasi Kerja atau $X = 0$ maka nilai Kinerja Pegawai atau Y akan naik sebesar 8,790.
 - e. Signifikansi korelasi variabel adalah sebesar 3,476. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n - 2 = 16$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,120. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (3,476) > t_{tabel} (2,120)$ dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Toba maka hipotesis penelitian diterima.

REFERENSI

- [1] *Dharma, Surya. 2010, Manajemen Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [2] *Fahmi, Irham, 2013, Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- [3] *Mangkunegara, 2005, Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [4] 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [5] Nawawi, Hadari, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Gajah Mada Press
- [6] *Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Jaya
- [7] *Sunyoto. Danang, 2015. Strategi Pemasaran*, Yogyakarta : Center for Academic. Publishing Service (CAPS)
- [8] *Sutrisno, Edy, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group