

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT TUKKA KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Muhajrin Pohan**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sibolga/Tapanuli Tengah****(Naskah diterima: 1 September 2019, disetujui: 28 Oktober 2019)****Abstract**

Based on the results of research on 29 respondents, shows the relationship of motivation to employee performance is high, where the calculation of product moment correlation is obtained 0.63. The results of the calculation of the coefficient of determination obtained 39.69% this picture shows that employee performance can be influenced by motivation by 39.69%. The remaining 60.31% is influenced by other factors not examined in this study. The simple linear regression equation obtained by $Y = 17.87 + 0.48X$ shows a positive direction. Therefore t arithmetic $4.24 > t$ table = 2.052, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. Suggested In motivating employees, leaders must pay attention to factors that make employees motivated both the desires of the needs and expectations of each employee. With the fulfillment of employee desires, automatically the employees will try to show good performance.

Keywords: Motivation and Performance.

Abstrak

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 29 responden, menunjukkan hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah tinggi, di mana perhitungan korelasi product moment diperoleh 0,63. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh 39,69% gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi sebesar 39,69%. Sisanya sebesar 60,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Persamaan model regresi linear sederhana diperoleh $Y = 17,87 + 0,48X$ menunjukkan ke arah positif. Oleh karena t hitung $4,24 > t_{\text{tabel}} = 2,052$, Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Disarankan Dalam memotivasi pegawai, pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat pegawai termotivasi baik keinginan kebutuhan maupun harapan dari masing-masing pegawai. Dengan terpenuhinya keinginan pegawai maka otomatis para pegawai akan berusaha menampilkan kinerja yang baik.

Kata kunci : Motivasi dan Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Pegawai pada dasarnya merupakan unsur sumber daya yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu

organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spiritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berkontribusi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja pada dasarnya merupakan aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Hasil kontribusi pegawai merupakan hasil nyata yang memiliki standar kualitas maupun kuantitas. Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah setiap elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*), maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja organisasi karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari orientasi pada pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja pegawai di Indonesia masih dianggap kurang baik. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini diharapkan dapat

diperbaiki mengingat kebutuhan pelayanan masyarakat yang semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Kantor Camat Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan instansi pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang bertugas untuk melayani masyarakat. Kecamatan merupakan barisan terdepan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dibantu oleh pemerintahan desa atau kelurahan. Oleh karena itu, pentingnya kinerja pegawai kecamatan untuk pembangunan daerah adalah yang paling dekat dengan masyarakat. Pemerintah sebagai *service provider* (penyedia jasa) untuk masyarakat dituntut kinerja yang berorientasi pada pelayanan yang berkualitas. Apalagi pada era otonomi daerah harus mampu menjawab tuntutan yang semakin tinggi dari masyarakat, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas pelayanan. Persoalannya kemudian, bagaimana pegawai yang ditempatkan dalam struktur birokrasi tersebut dapat menjalankan fungsinya dalam kerangka proses pencapaian tujuan di instansi/organisasinya.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja

di kalangan pegawai. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya tujuan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja yang maksimal. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung seorang pegawai untuk bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yakni upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, maka pegawai tersebut akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, di mana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku

pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya. Motivasi dapat menjadi pendorong melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi juga. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar pada intinya mengenai materi dan non materi yang dapat memengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Motivasi untuk bekerja, merupakan hal rumit disebabkan motivasi melibatkan faktor individu dan faktor organisasi. Motivasi setiap pegawai saling berbeda-beda sesuai tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi seperti otoritas formal dan

insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan lain.

II. KAJIAN TEORI

Menurut Malayu Hasibuan (2010 : 95), menyatakan bahwa motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Sharifah Alwiah Alsogoff dalam Sinaga (2017:97) menguraikan bahwa motivasi sebagai perangsangan tindakan terhadap tujuan tersebut. Secara ringkasnya motivasi merupakan perangsangan yang membangkitkan dan mengekalkan minat seseorang individu kearah mencapai sesuatu matlamat tertentu, termasuk mengubah sikap, minat dan tingkah lakunya. Ia biasanya diwujudkan kerana keperluan fisiologi atau psikologi yang timbul.

Sedangkan menurut Handoko (2008:252), menyatakan bahwa motivasi adalah “Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Luthans (2009:270), mendefinisikan motivasi adalah “Proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang mengerjakan perilaku atau

dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.” Menurut Malayu Hasibuan (2010:99), ada 2 (dua) jenis motivasi yang sering dilakukan oleh manajemen suatu perusahaan yaitu :

1. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif.

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dalam prakteknya kedua motivasi tersebut sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi Positif efektif untuk merangsang gairah kerja karyawan untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk merangsang gairah kerja karyawan untuk jangka pendek.

Menurut Sastrohadiwiryo (2010:48), bentuk motivasi kerja meliputi 3 (tiga) unsur utama yaitu :

1. Kompensasi bentuk uang.

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi dan kompensasi yang sering diberikan berbentuk uang. Pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para pegawai memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, dan yang kedua adalah negatif dari sudut pandang perusahaan, yang cenderung terbatas.

2. Pengarahan dan pengendalian.

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan, sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif.

Pada umumnya reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat prestasi kerja untuk menanggapinya digunakan beberapa teknik :

- a. Memperkaya pekerjaan yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.
- b. Manajemen partisipatif yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

c. Mengalihkan perhatian pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat), waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

d. Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan tenaga kerja.

Menurut teori motivasi Mc. Guire, sumber motivasi dibagi menjadi dua kelompok motivasi yaitu “Motivasi internal dan motivasi eksternal”

1. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, di mana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:

- a. Kebutuhan
- b. Keinginan
- c. Kerjasama
- d. Kesenangan kerja
- e. Kondisi karyawan
- f. dorongan

2. Motivasi Eksternal:

Adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah:

a. Imbalan (gaji)

Adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas di mana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (wage) atau gaji (salary).

b. Harapan

Harapan adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.

c. Insentif (bonus)

Insentif adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas di mana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

Manfaat motivasi buat pegawai menurut Malayu Hasibuan (2010:97), sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
5. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
6. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

Menurut Ranupanjodo dan Husnan (2009:243), menyatakan kinerja adalah “Output dari hasil kerja dari fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009 : 67), mendefinisikan kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai/karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2009:63), yang merumuskan bahwa :

“a. Human Performance = Ability x Motivation

b. Motivation = Attitude x Situation

c. Ability = Knowledge x Skill ”

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2009:68), sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*The right man, On The Right Place, The Right man On the Right Job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan perusahaan). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik), artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami

tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam situasi kerja.

Menurut Hasibuan Malayu (2010:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari.

2. Kemampuan kerja

Yang dimaksud dengan kemampuan kerja yaitu hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dapat memenuhi standar kerja yang telah digariskan sebelumnya.

3. Kejujuran

Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

4. Ketaatan

Kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas

yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Kreativitas

Kemampuan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

6. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Di mana yang menjadi variabel bebas adalah motivasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Camat

Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah Jalan Humala Tambunan Kelurahan Tukka.

Arikunto Suharsimi (2009:95) yang menyatakan bahwa: Sebagai acuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data penelitian menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

Sesuai dengan pendapat di atas, maka pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi sebanyak 29 orang menjadi sampel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dengan cara menyebar kuisioner yang merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Instrumen Data

Adapun instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (observasi).

Mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti didalam organisasi untuk memperoleh data yang berhubungan penelitian.

2. Wawancara (*interview*).

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung kepada pimpinan dan pegawai untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

3. Angket/Kuesioner.

Angket atau kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para pegawai sebagai responden, dengan harapan dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Pertanyaan untuk variabel motivasi berjumlah 10 item serta untuk pertanyaan variabel kinerja pegawai berjumlah 10 item.

Uji Analisis Data

Teknik analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh suatu

variabel lainnya dengan menggunakan perhitungan statistik sebagai berikut :

a. Koefisien korelasi.

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya atau besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Cara mencarinya dengan rumus pearson product moment sebagaimana dikutip oleh Sugiyono (2012 : 248) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY \cdot (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 \cdot (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 \cdot (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi yang dicari
 n : Banyaknya subjek pemilik nilai
 X : Nilai variabel X
 Y : Nilai variabel Y

Dari hasil perhitungan tersebut akan memperlihatkan kemungkinan- kemungkinan sebagai berikut :

- 1) Koefisien korelasi yang diperoleh sama dengan nol ($r = 0$) berarti hubungan kedua variabel yang diuji tidak ada.
- 2) Koefisien korelasi yang diperoleh positif ($r = +$) berarti kenaikan nilai variabel yang satu, diikuti nilai variabel yang lain dan kedua variabel memiliki hubungan positif.
- 3) Koefisien korelasi yang diperoleh negatif ($r = -$), berarti kedua variabel negatif dan

menunjukkan meningkatnya variabel yang satu diikuti menurunnya variabel yang lain.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel-1.

Tabel – 1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012 : 250)

Setelah nilai r diperoleh, maka dapat diketahui apakah nilai r_{hitung} yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas r yang signifikan.

b. Koefisien determinasi.

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Begitu sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara perhitungannya dengan menggunakan rumus $Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$.

c. Analisis regresi linear sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, apabila variabel independen dinaik-turunkan nilainya. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = a + bX$. menurut Sugiyono (2012 : 272) sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y) \cdot (\sum x^2) - (\sum x) \cdot (\sum xy)}{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

d. Uji t .

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diadakan pengujian dengan menggunakan rumus “ t ” menurut Sugiyono (2012 : 250) yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Degree of freedom (df) = 2

Keterangan :

r = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya

dibandingkan dengan t_{tabel}

Dengan taraf signifikan 0,05, uji dua arah dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$.. Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

1) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

IV. HASIL PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden.

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Karakteristik responden ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel-2.

Tabel – 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia / Umur	Jumlah	Persentase
20 - 35	6	58,1
36 – 45	16	25,8
46 – 55	7	16,1
Jumlah	29	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Berdasarkan tabel-2 dapat diketahui bahwa rata-rata responden berusia 20 – 35 tahun sebanyak 36 orang (58,1 %), sedangkan responden berusia 36– 45 tahun sebanyak 16 orang (25,8%), yang berusia 46 – 55 tahun sebanyak 10 orang (16,1%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel - 3.

Tabel – 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	19	65,5
Perempuan	10	34,5
Jumlah	29	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Dari tabel - 3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (65,5 %) dari seluruh responden yang ada, sedangkan responden perempuan sebanyak 10 orang (34,5 %).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan. Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden dapat dilihat tabel - 4.

Tabel – 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	2	6,9
SMA	19	65,5
Diploma 3	3	10,4
S1	5	17,2
Jumlah	29	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Dari tabel - 4 dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai berpendidikan terakhir adalah SMA yakni 19 orang (65,5%). Responden yang berpendidikan S.I sebanyak 5 orang (17,2%), dan D.III sebanyak 3 orang (10,4 %). Responden berpendidikan SMP berjumlah 2 orang (6,9%).

Analisis Data

a. Koefisien Korelasi.

Untuk mencari koefisien korelasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = 0,63$$

Dari perhitungan dengan rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* diketahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,63.

b. Koefisien Determinasi.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa besarkah pengaruh variabel bebas/indevenden (X) terhadap variabel terikat/devenden (Y). Perhitungan dilakukan

dengan mengkuadratkan nilai koefisien pearson product moment $(R_{XY})^2 \times 100\%$. Hasil yang diperoleh dari perhitungan dari koefesien determinasinya sebesar 39,69%

c. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Pengujian analisis regresi linier sederhana dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung, selain itu uji linieritas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Rumus yang digunakan untuk mencari regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = a + bX$ sebagai berikut : Dari perhitungan regresi linier sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi liner sederhananya adalah $Y = 17,87 + 0,48X$.

d. Uji t.

Untuk mengetahui taraf signifikansi korelasi antar variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut $t = 4,24$. Berdasarkan perhitungan uji t di atas, maka diketahui besarnya taraf signifikansi antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 4,24.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 29 responden, menunjukkan hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah kuat, di mana

perhitungan korelasi product moment diperoleh 0,63. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh 39,69% gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi sebesar 39,69%. Sisanya sebesar 60,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan sebagainya. Berdasarkan persamaan model regresi linear sederhana diperoleh, persamaan $Y = 17,87 + 0,48X$ menunjukkan ke arah positif. Oleh karena $t_{hitung} 4,24 > t_{tabel} = 2,052$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Desi. 2008. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Amelia.

Arep. Ishak dan Hendri. Tanjung, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Arikunto. Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Djaali. 2008. *Psikolog*. Jakarta: Bumi Aksara.

Edwardin. Laras Tris Ambar Suksesi. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap*

Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang), Tesis. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Gibson. James L. 2009. Pratisto. Arif, *Organizations: Behaviour Structure and Process*. Boston: McGraw-Hill Companies Inc. Jakarta: Salemba Empat.

Handoko. T. Hani. 2008. *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. Malayu. S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans. Fred. 2009. *Prilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Andi.

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Maulana Rizky dan Amelia Putri. 2007. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, Surabaya: Lima Bintang.

Poerwadarminta. W.J. S. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Ranupandojo Heidjrachman, Husnan 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Robbin, Stephen. P 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.