

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR KECAMATAN MARTAPURA KOTA DI KABUPATEN BANJAR

Sri Witanti

Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia

Email: sriwitantii@gmail.com

Abstract

This study was conducted to determine whether motivational factors affect the performance of the apparatus in Martapura District, Banjar Regency, in addition to knowing which factors are the most dominant, as well as how much variance the contribution of motivational factors to the performance of the sub-district apparatus. Data obtained from the distribution of questionnaires and interview results and supported by documentaries. Because the population is relatively small, the technique used is total sampling. Data analysis using the help of the SPSS program through multiple regression analysis techniques. The results showed that simultaneously and partially the motivation variables were shown to have a significant effect on the performance of the apparatus, and the variance of contributions showed 90.8% on the performance of the apparatus, while 9.2% was determined by other factors outside this study. While the most dominant variable is the need for awards with a value of 2,207.

Keywords: motivation, performance, apparatus

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah faktor-faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar, selain itu untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan, serta berapa besar variansi kontribusi faktor-faktor motivasi terhadap kinerja aparatur kecamatan. Data diperoleh dari penyebaran angket dan hasil wawancara serta didukung dengan dokumenter. Karena jumlah populasi relatif sedikit maka teknik yang digunakan adalah total sampling. Analisa data menggunakan bantuan program SPSS melalui teknik analisa regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial variabel motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

aparatur, serta variansi kontribusi menunjukkan sebesar 90,8% terhadap kinerja aparatur, sedangkan 9,2% ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah kebutuhan penghargaan dengan nilai 2,207.

Kata Kunci : motivasi, kinerja, aparatur

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tamsah & Nurung, 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja (Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014). Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi (Samsuni, 2017). Pegawai yang kompeten memiliki karakteristik dari produktivitas kerjanya. Peningkatan produktivitas kerja dapat terwujud dengan motivasi dan sikap kerja maksimal para pegawainya, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tersebut (Wahyuningsih, 2019).

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi (Yusuf, 2014). Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Yusuf (2018), pegawai yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Pegawai tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau bermotivasi rendah (Surbakti, 2014). Pada dasarnya yang membuat pegawai kehilangan motivasi atau semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri.

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu (Arifah & Romadhon, 2015). Motivasi timbul dari diri seseorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Apabila tindakan tersebut sesuai dengan yang diharapkan, maka tindakan tersebut akan diulangi lagi apabila berhadapan dengan peristiwa atau hal yang sama. Pengalaman tersebut akan membentuk reaksi spontan terhadap suatu situasi tanpa disadari. Motivasi individual tiap pegawai yang sejalan dengan misi organisasi akan bermanfaat untuk mengembangkan organisasi sehingga akan berbentuk motivasi kelompok yang sering disebut dengan komitmen (Khairati, 2013).

Peran motivasi terhadap peningkatan kinerja sangatlah tinggi, sebelum membahas kinerja tentunya kita harus memikirkan bagaimana seorang pegawai termotivasi untuk belajar sehingga nantinya berpengaruh pada peningkatan kinerjanya menjadi lebih baik. Training sebagai salah satu cara untuk belajar harus dapat dimanfaatkan sebagai cara untuk meningkatkan kompetensi sehingga meningkatkan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik pada Kantor Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar (Hasmiyah, 2020). Oleh karena itu training harus dirancang sedemikian rupa guna meningkatkan motivasi pegawai yang bersangkutan. Pegawai akan termotivasi untuk belajar jika materi yang disampaikan pada pelatihan relevan bagi mereka, sehingga mereka dapat mengaitkan dengan kebutuhannya untuk berkinerja lebih baik. Pegawai akan lebih termotivasi untuk

belajar jika mereka mengetahui bahwa pelatihan tersebut menguntungkan bagi mereka, dalam hal ini perlu dikaitkan antara pelatihan tersebut dengan dampaknya bagi peningkatan kinerja (Elizar & Tanjung, 2018). Pegawai akan lebih tertarik jika pelatihan itu menarik, sehingga dalam hal ini perlu menggunakan metode yang dapat membuat proses pembelajaran menjadi lebih menarik (Uno & Mohamad, 2022). Jadi jelaslah bahwa peran motivasi sangatlah tinggi pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Apabila pegawai telah memiliki motivasi untuk belajar diharapkan ia akan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Pradana, 2014). Asmu'i (2017) dalam penelitiannya tentang hubungan motivasi kerja pegawai dengan mutu pelayanan kesehatan pada RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan, menyimpulkan tentang hasil analisis univariat dari gambaran motivasi kerja pegawai yang tinggi sebesar 86%, motivasi kerja pegawai yang rendah 14%. Sedangkan gambaran mutu pelayanan kesehatan didapatkan nilai mutu pelayanan yang baik 68% dan mutu pelayanan yang buruk 32%, dengan menggunakan analisis bivariat ternyata tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan mutu pelayanan kesehatan pada RSUD Brigjend. H. Hasan Basry Kandangan. Kemudian Helmi (2017) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kota Banjarbaru, menemukan bahwa seluruh indikator penelitian (membangun harga diri pegawai, menganalisis problem orangnya, memberikan imbalan, dan melakukan tindakan korektif) memiliki kategori sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan di Kota Banjarbaru. Hal ini didukung oleh hasil temuan Noor (2019) dalam hasil temuannya menyatakan komunikasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Intan Kabupaten Banjar.

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia 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 (Hanafi, Almy, & Siregar, 2018). Yusuf (2018), menyatakan kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Pada dasarnya pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas dapat diketahui dengan mengamatinnya, yaitu bersikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka lebih baik, selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi, suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil serta selalu berpikir positif dari suatu kejadian.

Mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi maka pimpinan perlu melakukan usaha-usaha untuk mempelajari motivasi dan

mengembangkannya, sehingga pegawai dapat mencapai produktivitas kerja yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja para aparatur Kantor Kecamatan Martapura di wilayah Kabupaten Banjar, yaitu faktor apa saja yang menimbulkan dorongan terhadap timbulnya motivasi kerja tersebut (Fitriah, 2021). Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Nugroho, 2016). Data primer diperoleh dari penyebaran angket kepada seluruh responden sedangkan data sekunder diperoleh dengan melakukan wawancara dan observasi langsung (Rahmadani & Ridlo, 2020). Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisa regresi berganda, sedangkan untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan digunakan data yang sudah valid dan reliabel yang diolah dengan menggunakan program SPSS for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah butir angket yang dapat digunakan untuk melaksanakan pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS for Windows diperoleh maka hasil estimasi regresi pada bagian pertama masih mengandung masalah multikolonieritas karena variabel independennya masih memiliki nilai VIF lebih besar dari 5 yaitu variabel kebutuhan fisik (X_1), sehingga harus dilakukan pengolahan hasil estimasi regresi kembali, dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Estimasi Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Seβ	t hitung
Kebutuhan Keamanan (X_2)	1,189	0,667	1,782
Kebutuhan Sosial (X_3)	1,741	0,805	2,163
Kebutuhan Penghargaan (X_4)	2,207	0,420	5,259
Kebutuhan Aktualisasi diri (X_5)	0,958	0,594	1,614
Constansta	41.083		
Koefisien determinasi (R)	0,908		
F hitung	46,700		
Sig. F	0,000		
Durbin-Watson	1,474		

Sumber : Printout hasil estimasi multiple regression

Dengan demikian dapatlah disusun persamaan regresinya sebagai berikut $Y = 39,625 + 1,189X_2 + 1,741X_3 + 2,207X_4 + 0,958X_5$. Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi ekonometrik. Berdasarkan analisa ternyata tidak terdapat gejala multikolonearitas karena angka VIF yang berada tidak

lebih besar dari 5, yaitu $X_2 = 3,119$, $X_3 = 1,874$, $X_4 = 2,308$ dan $X_5 = 2,047$). Perhitungan residual dan scatterplot diagram tidak ditemukan adanya pola tertentu sehingga model regresi pada bagian kedua ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Kemudian hasil perhitungan angka Durbin-Watson diperoleh angka 1,474 berada di antara -2 sampai $+2$, hal ini berarti bahwa model regresi yang dihasilkan bebas dari autokorelasi. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 46,700 sedangkan f tabel pada tingkat signifikan 5% $df = 24 - 4 - 1$ adalah 2,90 dari tabel distribusi F. jika kedua angka tersebut dibandingkan nampaklah bahwa f hitung < dari f tabel, hal ini berarti semua variabel independen signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian hipotesis alternatif secara simultan diterima. Dengan terujinya hipotesis ini memberikan makna bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar dapat diprediksikan melalui faktor kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dari hasil estimasi regresi yang telah dikemukakan diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel kebutuhan keamanan 1,782 > dari nilai t tabel 1,729 dengan tingkat signifikan 5% $df = 24 - 4 - 1$ dari tabel distribusi, variabel kebutuhan sosial 2,163 > dari nilai t tabel, variabel kebutuhan penghargaan 5,259 > dari nilai t tabel, variabel kebutuhan aktualisasi diri 1,614 < dari nilai t tabel, artinya variabel aktualisasi diri tidak signifikan dengan menganggap variabel lain tetap.

Sedangkan nilai konstanta sebesar 39,625 menyatakan jika tidak ada penambahan variabel kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri maka kinerja pegawai Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar sebesar 39,625. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel yaitu $X_2 = 1,189$, $X_3 = 1,741$, $X_4 = 2,207$ dan $X_5 = 0,958$ menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar, apabila terjadi perubahan pada satu variabel sedangkan variabel yang lain tetap maka perubahan tersebut menunjukkan sebesar nilai dari masing-masing nilai koefisien regresi variabel yang bersangkutan.

Nilai koefisien determinan sebesar 0,908 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model ini telah bebas dari masalah multikolonieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, serta memiliki variansi kontribusi sebesar 90,8% terhadap kinerja aparatur Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil estimasi regresi putaran kedua membentuk persamaan $Y = 39,625 + 1,189X_2 + 1,741X_3 + 2,207X_4 + 0,958X_5$. Secara simultan variabel-variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai karena dari taraf 5% menunjukkan nilai F > nilai tabel. Sedangkan secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meliputi keamanan (X_2), sosial (X_3), penghargaan (X_4), sedangkan variabel aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Semua variabel independen mempunyai kontribusi sebesar 90,8% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 9,2% ditentukan oleh faktor lain. Sedangkan kebutuhan penghargaan (X_4) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar.

BIBLIOGRAFI

- arifah, Dista Amalia, & Romadhon, Candra. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Conference In Business, Accounting, And Management (Cbam)*, 2(1), 357–369.
- Elizar, Elizar, & Tanjung, Hasrudy. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fitriah, Fitriah. (2021). Profesionalitas Aparatur Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perizinan Usaha Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjar. *Universitas Islam Kalimantan Mab*.
- Hanafi, Andhi Sukma, Almy, Chairil, & Siregar, M. Tirtana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik (Jmil)*, 2(1), 52–61.
- Hasmiyah, Hasmiyah. (2020). Manajemen Peningkatan Mutu Man 4 Banjar Dan Sma Darul Hijrah Puteri Di Martapura, Kabupaten Banjar Ditinjau Dari Standar Nasional Pendidikan. *Pasca Sarjana*.
- Katiandagho, Christian, Mandey, Silvya L., & Mananeke, Lisbeth. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).
- Khairati, Rusda. (2013). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Kbp*, 1(2), 232–253.
- Nugroho, Fauyhi Eko. (2016). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Online Studi Kasus Tokoku. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 7(2), 717–724.
- Pradana, Okto Abrivianto. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Hrd Pt. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Brawijaya University*.
- Rahmadani, Rizky Dwi, & Ridlo, Ilham Akhsanu. (2020). Perilaku Masyarakat Dalam Pembuangan Tinja Ke Sungai Di Kelurahan Rangkah, Surabaya. *Jurnal Promkes: The Indonesian Journal Of Health Promotion And Health Education*, 8(1), 87–98.
- Samsuni, Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Surbakti, Ronny Trian. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(2), 211–232.
- Tamsah, Hasmin, & Nurung, Jumiatiy. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Uno, Hamzah B., & Mohamad, Nurdin. (2022). Belajar Dengan Pendekatan Paikem: Pembelajaran Aktif, Inovatif, Lingkungan, Kreatif, Efektif, Menarik. *Bumi Aksara*.
- Wahyuningsih, Sri. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).

Yusuf, Adie Erar. (2014). Dampak Motivasi Terhadap peningkatan kinerja individu.
Humaniora, 5(1), 494–500.

Copyright holders:
Sri Witanti (2023)

First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

