

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Jean Rosalina Asthenu

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

Email: jeanasthenu@gmail.com

Abstract

The West Seram Regency Agriculture Service is tasked with helping carry out government activities in the agricultural sector. There are still several problems where employees lack motivation from the leadership. The aim of the research was to analyze the influence of motivation on the performance of SBB Regency Agriculture Service employees. Using descriptive analysis and simple linear regression. The population are 33 employees of the SBB District Agriculture Service. This research used a saturated sample where the sample are 32 employees of the SBB Regency Agriculture Service, not including the head office. Descriptive analysis shows that employee motivation has an average value of 2.99 which is interpreted as quite good, while employee performance has an average value of 3.28 which is interpreted as quite good. The results show that motivation has a positive and significant effect on the performance of SBB Regency Agriculture Service Employees. So, the SBB District Agriculture Service must increase employee motivation by paying attention to work performance, and work facilities. Employee performance can be improved by paying attention to indicators of quality, quantity, responsibility, cooperation and initiative.

Keywords: *Motivation, Employee Performance, Cooperation*

Abstrak

Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan dibidang pertanian. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan dimana pegawai kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan sehingga sering mengalami penundaan dalam proses pekerjaan dan penumpukan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai yang masih terlihat belum baik. Tujuan penelitian yang dilakukan untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten SBB. Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Populasi sebanyak 33 Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten SBB. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten SBB sebanyak 32 orang, tidak termasuk Kepala Dinas. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi pegawai memiliki nilai rata-rata 2,99 yang diinterpretasikan cukup baik, sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3,28 yang diinterpretasikan cukup baik. Hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten SBB. Untuk meningkatkannya, Dinas Pertanian Kabupaten SBB harus meningkatkan motivasi pegawai dengan memperhatikan prestasi kerja, dan fasilitas kerja. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan indikator kualitas, kuantitas, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif

Kata Kunci : *Motivasi, Kinerja Pegawai, Kerjasama*

Informasi Artikel

Diterima Redaksi: 15 Oktober 2024 | Selesai Revisi: 30 Oktober 2024 | Diterbitkan Online: 31 Oktober 2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu unsur yang dinilai paling terpenting dalam berdiri dan berkembangnya sebuah perusahaan. Hal tersebut disebabkan pegawai mempunyai peran yang sangat penting di dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berada di dalam perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik. Perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja secara efektif dalam rangka meningkatkan loyalitas kerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara dan Sari (2023), menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada studi kasus di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dengan lingkungan organisasi atau perusahaan.

Motivasi merupakan tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja seseorang untuk bisa bekerja sama memunculkan suatu ide kerja dalam mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017). Motivasi kerja merupakan suatu kondisi jiwa seseorang yang mendorong untuk mencapai prestasinya secara maksimal dan demi tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Motivasi kerja karyawan merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 2012).

Motivasi juga mempengaruhi kualitas kinerja dari karyawan. Apabila motivasi kerja tinggi maka idealnya akan menciptakan kinerja yang positif, demikian pula sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja yang ditampilkan menjadi kurang maksimal dan terkesan seadanya. Ada kalanya pegawai kurang memahami saat dirinya mulai mengalami kebosanan, tidak fokus, tidak semangat menjalankan tugas maupun ada perasaan diabaikan yang muncul. Mereka menganggap hal itu adalah situasi yang normal dan tidak memberikan pengaruh dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Ada kalanya saat kinerja pegawai menurun cenderung mencari kesalahan atau kekurangan dari perusahaan mereka bekerja. Hingga pegawai kurang memahami bahwa kinerja buruk yang ditampilkan juga dapat disebabkan oleh mereka sendiri. Bisa karena pegawai sedang menghadapi persoalan, ketidakpahaman akan *job description* yang diberikan, sikap yang cenderung semaunya sendiri dalam bekerja maupun kurang inisiatif saat mereka mendapatkan tugas. Kondisi tersebut jika dibiarkan tanpa ada solusi yang tepat akan memberikan dampak yang negative bagi perusahaan. Selain itu iklim kerja akan menjadi kurang sehat, terutama bagi tugas yang memberikan pelayanan bagi masyarakat.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja telah dilakukan peneliti sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Mahardika *et al.*, (2013), Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana *et al.*, (2020), Marsiah *et al.*, (2022) dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi.

Menurut Wulandari dan Bagia (2020) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Penelitian Inando (2021) tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi sebagai variabel bebas secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat ($r = 0,690$; $p = 0,000 < 0,05$). Angka koefisien juga memperoleh nilai positif bahwasanya semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 15 orang pegawai yang dipilih secara acak, terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi, seperti kurangnya mendapat pengakuan/penghargaan dari pimpinan dalam berbagai bentuk bila berhasil mencapai prestasi tertentu dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan para pegawai sering kali merasa tidak bersemangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 1. Pra-Survei Mengenai Motivasi Dinas Pertanian Kabupaten SBB

Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Saya merasa puas bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13	87%	1	7%	1	7%
Saya bekerja dengan baik agar bisa mendapatkan penghargaan	3	20%	2	13%	10	67%
Saya bekerja dengan baik agar bisa menghindari hukuman	8	53%	0	0%	7	47%

Sumber: Olah Data, 2024

Walaupun mayoritas pegawai menyatakan motivasi sudah baik, namun 13% menyatakan bahwa pegawai hanya kadang-kadang bekerja dengan baik agar bisa mendapatkan penghargaan, 67% bahkan menyatakan bahwa pegawai tidak bekerja dengan baik agar bisa mendapatkan penghargaan. Selain itu 53% pegawai menyatakan bahwa mereka bekerja dengan baik agar bisa menghindari hukuman. Dapat disimpulkan bahwa motivasi belum dilaksanakan secara maksimal. Ketika motivasi tidak dilakukan secara maksimal seperti fasilitas kerja yang kurang memadai juga dapat menyebabkan terhambatnya pelaksanaan kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam hal ini adalah Dinas Pertanian Kabupaten SBB.

Menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Kurangnya perhatian

atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten SBB rendah, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja pegawai karena merasa kurang diperhatikan dan kinerja pegawai pun menjadi tidak optimal. Bertolak dari uraian diatas, dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB).

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat yang beralamat Jalan Morekau – Piru. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan, yakni Juni – Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB) sebanyak 33 orang pegawai tetap. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 32 orang pegawai tetap, tidak termasuk pimpinan.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuesioner dalam penelitian ini berisi beberapa pernyataan yang berkaitan tentang variabel penelitian yaitu motivasi dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB). Dalam penulisan kuesioner pernyataan yang disusun harus memperhatikan isi pernyataan, bahasa yang digunakan mudah dipahami, pernyataan yang tidak dibuat double, panjang pernyataan, urutan pernyataan dan penampilan fisik kuesioner.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi (X)	Segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja (Sitorus, 2020)	Prestasi Kerja (2 pertanyaan) Pengakuan dari Atasan (2 pertanyaan) Fasilitas Kerja (2 pertanyaan) (Afandi, 2018)
Kinerja (Y)	Mendefinisikan kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono dan Ratnasari, 2019)	Kualitas (2 pertanyaan) Kuantitas (2 pertanyaan) Tanggungjawab (2 pertanyaan) Kerjasama (2 pertanyaan) Inisiatif (2 pertanyaan) (Ansory dan Indisari, 2018)

Teknik analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberi gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia dengan menggunakan aplikasi excel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kinerja). Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja. Persamaan Analisis Regresi Sederhana : $Y = a+bX+e$

Hasil olah data menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	t	Sig.
			Beta		
1	(Constant)	16.334	1.475	11.070	.000
	Motivasi	.553	.040	.929	.000

Sumber : hasil olah data, 2024

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 16,334 + 0,553X + e$$

Berdasarkan analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai a adalah 16,334. Nilai ini menunjukkan bahwa jika motivasi (X) bernilai 0, maka kinerja (Y) sebesar 16,334 sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,553 merupakan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,553. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.858	9.036

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,863 yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB) adalah 86,3% dan sisanya yakni 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	20	63%
Perempuan	12	37%
Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan data tabel menunjukkan bahwa presentase laki-laki sebanyak 20 responden atau 63% dan jumlah responden perempuan adalah 12 responden atau 37%. Ini berarti jumlah pegawai laki-laki pada objek penelitian penulis lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai perempuan.

2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 6. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/Sederajat	10	31%
Diploma III	7	22%
S1	9	28%
S2	6	19%
Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel di atas responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 10 orang atau 31%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 7 orang atau 22% dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang atau 28%, responden dengan

tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 6 orang atau 19%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa banyaknya pegawai didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

3. Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 7. Usia Responden

Rentang usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-25 tahun	5	16%
26-30 tahun	6	19%
31-40 tahun	10	31%
41-50 tahun	11	34%
Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat usia yang paling banyak pada rentang usia 41-50 tahun dengan jumlah sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 34%.

Deskripsi Variabel Motivasi

Pengukuran variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 pernyataan yang disebar pada 32 responden yang dibentuk dalam 3 indikator. Menurut Afandi (2018), indikator motivasi meliputi: Prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan fasilitas kerja. Hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 8. Berdasarkan data pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor untuk variabel motivasi adalah sebesar 2,99 yang mengindikasikan rata-rata responden beranggapan bahwa motivasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat cukup baik.

Indikator prestasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,54 dan merupakan indikator yang mendapatkan skor tertinggi pada variabel motivasi. Nilai rata-rata 3,54 mengindikasikan bahwa prestasi kerja baik. Pernyataan bahwa pegawai selalu puas dengan hasil kerja yang telah dicapai dengan nilai rata-rata 3,55 yang diinterpretasikan baik dan pernyataan pegawai selalu meningkatkan kinerja demi kemajuan instansi memiliki nilai rata-rata 3,53 yang juga diinterpretasikan baik.

Indikator pengakuan dari atasan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,77 yang mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang ada cukup baik. Pernyataan bahwa pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai diinterpretasikan cukup baik dengan nilai rata-rata 2,90. Pimpinan selalu memberikan apa yang menjadi kebutuhan dari pegawai diinterpretasikan cukup baik dengan nilai rata-rata 2,63.

Indikator fasilitas kerja yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,67 yang diinterpretasikan cukup baik dan merupakan indikator yang mendapatkan skor terendah pada variabel motivasi. Pernyataan bahwa ketersediaan kelengkapan kerja sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan buruk dengan nilai rata-rata 2,53. Lingkungan kerja yang ada sangat baik dan nyaman untuk ditempati diinterpretasikan cukup baik dengan nilai rata-rata 2,80.

Tabel 8. Nilai Rata-rata (*Mean*) Variabel Motivasi

	Mean	Interpretasi (%)
Prestasi Kerja		
Saya selalu puas dengan hasil kerja yang telah dicapai	3,55	baik
Saya selalu meningkatkan kinerja demi kemajuan instansi	3,53	baik
Mean	3,54	baik
Pengakuan dari Atasan		
Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai	2,90	cukup baik
Pimpinan selalu memberikan apa yang menjadi kebutuhan dari pegawai	2,63	cukup baik
Mean	2,77	cukup baik
Fasilitas Kerja		
Ketersediaan kelengkapan kerja sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	2,53	buruk
Lingkungan kerja yang ada sangat baik dan nyaman untuk ditempati pegawai	2,80	cukup baik
Mean	2,67	cukup baik
Variabel Motivasi (Mean)	2,99	cukup baik

Sumber: Hasil olah data, 2024

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Pengukuran variabel kinerja pegawai ini tersebar pada 10 pernyataan yang dibentuk dalam 5 indikator. Dalam penelitian ini, variabel kinerja pegawai diukur dengan indikator menurut Ansory dan Indisari, (2018) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan Inisiatif. Hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja nilai rata-rata sebesar 3,5, dikategorikan baik. Selanjutnya indikator kuantitas kerja nilai rata-rata sebesar 3,6 dikategorikan baik. Indikator tanggungjawab nilai rata-rata 3,5 dikategorikan baik. Indikator kerjasama nilai rata-rata 3,7 dikategorikan baik. Indikator inisiatif nilai rata-rata sebesar 3,59 juga dikategorikan baik. Uraian diatas dengan nilai rata-rata skor untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah 3,59, yang mengindikasikan rata-rata responden beranggapan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB) adalah baik.

Tabel 9. Nilai Rata-rata (*Mean*) Variabel Kinerja

	Mean	Interpretasi (%)
Kualitas Kerja		
Saya selalu bekerja dengan rapi dan teliti sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan	3,5	baik
Saya dapat meminimalisasi		

tingkat kesalahan dalam bekerja	3,53	baik
Mean	3,5	baik
Kuantitas Kerja		
Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan	3,62	baik
Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan sesuai perintah	3,65	baik
Mean	3,6	baik
Tanggungjawab		
Saya selalu menerima dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	3,65	baik
Sarana dan Prasarana yang diberikan dipergunakan dengan baik sesuai dengan kebutuhan saat bekerja	3,5	baik
Mean	3,5	baik
Kerjasama		
Saya selalu berpartisipasi dengan para pegawai yang ada di kantor saat bekerja	3,75	baik
Saya dapat berkomunikasi dengan pegawai lain secara baik saat melakukan pekerjaan	3,8	baik
Mean	3,7	baik
Inisiatif		
Saya dapat mengatasi masalah yang terjadi saat bekerja tanpa diperintah	3,7	baik
Saya melakukan kewajiban tanpa harus menunggu perintah	3,68	baik
Mean	3,9	baik
Variabel Kinerja (Mean)	3,59	baik

Sumber: Hasil olah data, 2024

Pembahasan

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dapat memberi arti bahwa hubungan keduanya adalah searah. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin tinggi kinerja dalam bekerja, sebaliknya jika motivasi yang diberikan kepada pegawai kurang maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Sitorus (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut Kusjono dan Ratnasari (2019) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel motivasi berdasarkan tanggapan responden adalah 2,99 yang diinterpretasikan “cukup baik”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat masih harus ditingkatkan lagi agar bisa menjadi lebih baik. Upaya perbaikan dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu fasilitas kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 2,67 dan berada pada rentang nilai “cukup baik”. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan memprioritaskan pernyataan dengan nilai paling rendah yaitu “Ketersediaan kelengkapan kerja sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan” (nilai rata-rata 2,53, diinterpretasikan buruk), dan “Lingkungan kerja yang ada sangat baik dan nyaman untuk ditempati pegawai” (nilai rata-rata 2,80, diinterpretasikan cukup baik).

Upaya berikut dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi berikutnya yaitu pengakuan dari atasan dengan nilai rata-ratanya sebesar 2,77 dan berada pada rentang nilai “cukup baik”. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan memperhatikan pernyataan dengan nilai paling rendah yaitu “Pimpinan selalu memberikan apa yang menjadi kebutuhan dari pegawai” (nilai rata-rata 2,63, diinterpretasikan cukup baik), dan “Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai” (nilai rata-rata 2,90, diinterpretasikan cukup baik).

Upaya terakhir berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat adalah dengan memperhatikan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 3,54 yang diinterpretasikan baik yaitu prestasi kerja. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan memprioritaskan pernyataan dengan nilai paling rendah yaitu “saya selalu meningkatkan kinerja demi kemajuan instansi” nilai rata-rata 3,53, diinterpretasikan baik), dan pernyataan “saya selalu puas dengan hasil kerja yang telah dicapai” (nilai rata-rata 3,55, diinterpretasikan baik).

Hasil pengujian hipotesis pada uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi berpengaruh positif. Pengujian hipotesis satu ini menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 13.727. Hasil pengujian hipotesis pada Uji t yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja). Bila nilai $t_{sig} \alpha < 0.05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila $t_{sig} \alpha \geq 0.05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3 yang menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 13.727 dengan nilai signifikansi lebih kecil $\alpha = 0.05$ dengan kata lain $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya variabel X (Motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inando (2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai

berikut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika motivasi disediakan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan baik. Sebaliknya jika motivasi buruk maka kinerja pegawai juga akan buruk. Dinas Pertanian Kabupaten Seram Bagian Barat dalam upaya meningkatkan motivasi dengan cara Memperhatikan fasilitas kerja. Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,863 dengan demikian motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 86,3% dan sisanya yakni 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

SARAN

Mengupayakan agar pegawai dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja dan sarana prasarana yang diberikan dapat dipergunakan dengan baik sesuai kebutuhan saat bekerja. Mengupayakan agar pegawai tidak terlambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Mengupayakan agar pegawai dapat melakukan kewajiban tanpa harus menunggu diperintah. Mengupayakan agar pegawai selalu berpartisipasi dengan pegawai lain yang ada dikantor saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansory., Al, F., & Indisari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya* Indomedia Pustaka: Sudoarjo.
- Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, Vol. 1, No. 1, 286-306. DOI:[10.55606/jcsrpolitama.v1i1.1138](https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i1.1138)
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, A. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. Vol. 1, No. 1, 27-34. DOI:[10.5281/zenodo.1036809](https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809)
- Kusjono & Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOI:[10.32493/JJSDM.v2i2.2230](https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2230)
- Mangkunegara, P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banfung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahardika, Rangga *et al.* (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4 No. 2, September 2013.
- Mardiana, Sri *et al.* (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vo. 8 No. 2, Desember 2020. DOI:[10.32493/jk.v8i2.y2020.p102-111](https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p102-111)
- Marsiah, Imas *et al.* (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 4 No. 3, April 2022. DOI:[10.32493/JEE.v4i3.20122](https://doi.org/10.32493/JEE.v4i3.20122)

- Rachmawati. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Ukuran KAP Terhadap Audit Delay. *Jurnal : Manajemen*. DOI:[10.21831/nominal.v6i2.16653](https://doi.org/10.21831/nominal.v6i2.16653)
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Manusia*. Indomedia Pustaka: Sudoarjo.
- Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Wulandari, P. A. A. & Bagia. I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember 2020. DOI:[10.23887/pjmb.v2i2.28701](https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701)