

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS RESCUER PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS B PALU

Arifuddin, Abu Tjaiya, Mustainah

sar.arifuddin@yahoo.com

Program Studi Magister Administrasi Publik, Pascasarjana Universitas Tadulako

## Abstract

*The purpose of this study is to determine the effect of motivation on the performance Officer Rescuer On The Search And Rescue Office Class B Palu and to find out how much influence motivation on the performance of Rescuer Officers On The Search And Rescue Office Class B Palu. This study uses the type of research associative, with the number of samples or respondents who were involved as many as 63 people respondents with a total sampling technique. In addition, in the techniques of data collection in this study through observation, distribution of questionnaires, interviews and documentation. By method of data analysis through descriptive analysis of percentage and simple linear regression. From the results of research researchers note that the motivation has a positive influence on the performance of officers rescuer On The Search And Rescue Office Class B Palu. In addition, the magnitude of the influence of motivation on the performance of officers rescuer Office of Search and Rescue seen from the value of coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.334, which coefficient value is located at the interval of 0.200-0.399, so included in the low category.*

**Keywords:** *Motivation, Performance.*

Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. (M. Phil, 2007:75).

Dari teori tersebut menggambarkan bahwa permasalahan peningkatan kinerja sangat erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana menumbuhkan sikap positif dalam lingkungan kerja dan bagaimana agar kedua hal tersebut mampu meningkatkan kinerja secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja cukup kondusif, ada baiknya manajemen meningkatkan standar kerja dan performa bawahannya dengan skala yang proporsional. Hal ini dapat diberlakukan jika

organisasi telah mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung tercapainya target yang ditetapkan. Motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya dorongan kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut agar dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya. Dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi tersebut sehingga untuk mewujudkan cita-cita maupun tujuan organisasi perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila sumber daya manusia yang ada telah ditingkatkan melalui program-program peningkatan sumber daya manusia, maka ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu merupakan badan pemerintah yang bergerak di bidang pencarian, pertolongan, dan penyelamatan terhadap orang atau jiwa manusia dan benda material yang hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, penerbangan dan bencana atau musibah lainnya terutama region XIV sebagai wilayah kerja mereka yang meliputi seluruh wilayah Sulawesi

Tengah yang dapat dijangkau. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan pusat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

Salah satu kebijakan yang dijalankan oleh Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu yaitu Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Pencarian dan Pertolongan karena Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu merupakan instansi yang berwenang dan bertanggungjawab dalam setiap pencarian dan pertolongan perlu diberikan kewenangan dan tanggungjawab yang lebih luas. Untuk menjalankan kebijakan ini, tentunya sangat membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini ialah petugas rescuer yang mampu mengemban tanggung jawab tersebut. Setiap petugas rescuer pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu diharapkan mampu untuk menangani setiap bencana yang datang secara tiba-tiba, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat cepat dan tanggap dan memiliki pengetahuan yang baik dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya dilapangan yang penuh resiko.

Namun meski begitu, pada kenyataannya berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui kegiatan observasi, peneliti melihat bahwa akibat kurangnya motivasi di dalam diri petugas rescuer Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu berdampak pada kinerjanya dalam menjalankan tugasnya, hal ini dilihat dari masih adanya anggota petugas rescuer pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu yang pada saat piket harian datang terlambat bahkan tidak ada di tempat, selain itu juga masih ada diantara mereka yang tidak dapat memanfaatkan waktu dengan baik hal ini diketahui dari banyaknya tugas yang belum tertangani seperti laporan-laporan musibah pelayaran, bencana alam dan musibah lainnya.

Melihat permasalahan tersebut tentunya perlu adanya kesadaran dalam diri seorang

pegawai yang dalam hal ini petugas rescuer Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu, untuk membangun motivasi di dalam diri mereka, dengan adanya motivasi di dalam diri pegawai tentunya akan berpengaruh terhadap kemauan dan semangat kerjanya untuk melaksanakan tugas dengan maksimal, munculnya motivasi di dalam diri pegawai dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Hadirnya motivasi di dalam diri pegawai, akan memberikan jalan bagi pegawai untuk merefleksikan segenap potensinya dan menjadi suatu dorongan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak mampu membangun motivasi untuk bekerja lebih baik di dalam dirinya, tentu akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai tersebut dimana mereka akan menjadi malas, lemah, dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerjanya.

Maka dengan demikian, berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan tersebut, maka pada kesempatan ini penulis tertarik untuk melakukan sebuah kajian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Rescuer Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu”.

## **METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan ialah dengan menggunakan survey penjelasan (*explanatory survey*) yaitu bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih bahkan jika perlu metode ini dapat digunakan untuk mengetahui sifat dari hubungan dua variabel atau lebih. Pengertian *explanatory survey* menurut Arikunto (2006:8) adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Kantor Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu yang berlokasi di Jl. Elang No. 12 Kota Palu, Sulawesi Tengah,

alasan peneliti memilih lokasi ini dikarenakan adanya masalah terkait kinerja pegawai yang disebabkan kurangnya motivasi dalam diri petugas rescuer Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu yang berjumlah 63 orang. Sementara itu untuk teknik penentuan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2011:122), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2011:122), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka dengan demikian berdasarkan pendapat tersebut peneliti menggunakan semua populasi dijadikan responden pada penelitian ini dengan total sampel 63 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1) Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari motivasi (X) dan kinerja (Y).

2) Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas rescuer pada Kantor Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Bilangan konstan

b = Koefisien regresi

X = Motivasi

Hasil perhitungan regresi tersebut akan diuji dengan uji t (uji parsial). Menurut Ghazali (2007:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel

dependen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

a. Ho: variabel bebas (motivasi) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

b. Ha: variabel bebas (motivasi) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

3) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R<sup>2</sup> untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai R<sup>2</sup> mempunyai interval antara 0 – 1. Jika nilai R<sup>2</sup> bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R<sup>2</sup> bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2007:97). Adapun kriteria interval pada data deskriptif ini, ialah sebagai berikut:

**Tabel 1. Kriteria Nilai Pengaruh**

- 1 ≤ r ≤ + 1	Tingkat Keterandalan
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto (2006:276)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi *variable independen* dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. *Koefisien determinasi* mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditentukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Koefisien Determinan (R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,334 <sup>a</sup>	0,112	0,097	1,680

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Melalui SPSS.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Demikian halnya para pegawai petugas rescuer Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu, diantara sekian banyak variabel yang mempengaruhi perstasi kerjanya motivasi salah satu diantaranya, dalam hal ini motivasi juga menjadi pendorong bagi mereka untuk melaksanakan tugas dengan maksimal. Dari hasil pengujian serta analisis yang telah dilakukan pada penelitian membuktikan bahwa besarnya pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) adalah  $r$  hitung sebesar 0,334, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berada pada interval 0,200–0,399, sehingga termasuk dalam kategori rendah, berarti kemampuan variabel bebas

dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

### Uji Regresi Sederhana

Regresi dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Persamaan regresi digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dari hasil uji regresi diperoleh Konstanta sebesar 16,843, sementara itu nilai koefisien regresi pada variabel independen sebesar 0,179. Sehingga secara umum persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,843 + 0,179$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$16,843 = \text{Bilangan konstan}$$

$$0,179 = \text{Koefisien regresi}$$

Dari bentuk penjabaran di atas, menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis yaitu variabel motivasi (X) memberi pengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya penjelasan bentuk persamaan tersebut dapat dilihat berikut ini :

1. Nilai Konstanta sebesar 16,843, artinya jika variabel independen (motivasi petugas rescuer Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu) bernilai 0, maka tingkat kinerja petugas rescuer Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu (Y) sebesar 16,843.
2. Selanjutnya nilai positif (0,179) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (motivasi) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel terikat (kinerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi (X) akan akan

menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,179.

Selain itu, pengujian dilakukan dengan melihat perbandingan antara  $t$  hitung dan  $t$  tabel, jika  $t$  hitung yang dihasilkan dari perhitungan di atas  $t$  tabel yang telah ditentukan maka secara parsial variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel maka secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari uji parsial atas hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel motivasi (X) dengan nilai  $t$  hitung = 2,768 >  $t$  tabel = 1,671 dengan signifikansi sebesar 0,007 sehingga hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Atas dasar ini dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan terbukti bahwa variabel motivasi (X) yang diamati secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja petugas rescuer Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila motivasi tidak berjalan baik maka kinerja pegawai tidak berhasil sesuai dengan harapan, sebaliknya apabila motivasi berjalan dengan maksimal maka kinerja pegawai pun akan baik sesuai dengan semestinya.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas rescuer Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu, maka peneliti mengambil kesimpulan yang berdasarkan penjelasan dan pemaparan bahasan sebelumnya, yaitu:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja petugas rescuer Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu secara parsial.
2. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas rescuer Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar

0,334, yang mana nilai koefisien ini berada pada interval 0,200–0,399, sehingga termasuk dalam kategori rendah.

### Rekomendasi

1. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dibutuhkan atau diperlukan motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, maka dari itu diharapkan Kepala Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Palu dan jajarannya untuk lebih memperhatikan motivasi para pegawainya khususnya para petugas rescuer agar memiliki semangat kerja yang tinggi, karena biar bagaimanapun motivasi juga cukup berpengaruh terhadap pencapaian para petugas rescuer terhadap prestasi kerjanya di instansi tersebut.
2. Bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat tentang kinerja pegawai, untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independen seperti disiplin kerja, loyalitas kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya agar dapat diketahui faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu pengembangan dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas serta lokasi yang berbeda juga sangat perlu agar dapat tercipta generalisasi hasil penelitian mengenai penelitian yang sama.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis akui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan yang membangun dari berbagai pihak terutama kepada Ketua Tim Pembimbing Dr. H. Abu Tjaiya, M.Si., dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Hj. Mustainah, M.Si., semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- M. Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Pencarian dan Pertolongan