

Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI SINJAI**

Zaenal Abidin

Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai

E-mail/Tlp: zaenalabidin0970@gmail.com/085255430511

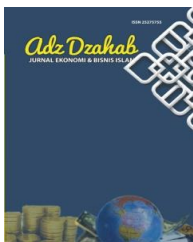
Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sinjai. Hasil analisis data dengan model penelitian regresi sederhana membuktikan bahwa motivasi kerja determinan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Bupati Sinjai, hal diketahui dari hasil perhitungan = 3.679 dengan tingkat signifikansi = 0.0001 atau tingkat kepercayaan 95% yang artinya bahwa hipotesis ini dapat diterima sebagai pendugaan statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sinjai, dengan demikian motivasi kerja dapat dijadikan instrumen untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap organisasi.

Kata Kunci: *motivasi kerja, kinerja*

1. Pendahuluan

Keberadaan kinerja suatu organisasi baik organisasi yang berorientasi profit maupun organisasi yang berorientasi pelayanan publik memiliki peran dan fungsi penting dalam rangka meningkatkan produktivitas suatu organisasi. Kinerja merupakan salah satu ukuran yang paling lazim dijadikan dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, sehingga kinerja suatu menjadi fokus untuk mengavaluasi produktivitas setiap organisasi. Dengan demikian setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja karyawannya melalui faktor-faktor yang dapat memberi kontribusi positif yang disebut dengan teori motivasi dalam pandangan ilmu manajemen. Secara empirik, beberapa penelitian telah membuktikan bahwa motivasi memberi kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintah sebagai pelayan publik, salah satu riset yang paling populer dalam mengukur motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah riset yang dilakukan oleh Frederik Herzberg yang menjadi cikal bakal lahirnya teori “hygiene”,



Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

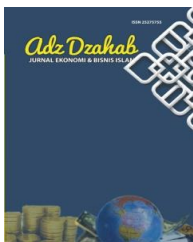
ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

membuktikan secara empirik bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi.

Kinerja, dalam konteks organisasi pemerintahan baik pemerintahan pusat maupun daerah sangat penting untuk dicermati, oleh karena organisasi pemerintahan sebagai pelayan publik melibatkan seluruh masyarakat sebagai *stakholdernya* yang akan menilai tingkat pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakatnya, terutama pemerintahan daerah sebagai garda terdepan pelayanan masyarakat, sehingga sangat dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat. Samping itu, pemerintahan daerah juga dituntut oleh Undang-Undang Nomor: 12 Tahun 2003 Tentang Otonomi Daerah yang mengharuskan pemerintah daerah (pemerintah kabupaten dan kota) untuk mengelola organisasi pemerintah yang efektif, efisien dan produktif dalam rangka mendukung pemerintah daerah yang kuat dan mandiri. Dalam konteks ini keberadaan kinerja pegawai negeri dibawah supervisi pemerintah daerah sangat penting untuk mendukung terlaksananya pelayanan publik yang berkualitas dan pelaksanaan otonomi daerah yang sesuai dengan tujuan pokoknya. Pengelolaan organisasi pemerintahan yang dapat menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas serta suksesnya pelaksanaan otonomi daerah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai negeri sipil dibawah supervisi pemerintah daerah. Dalam kondisi seperti ini, keberadaan pegawai yang cakap, profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi dibidangnya masing-masing sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi pemerintah secara umum.

Peningkatan kinerja pegawai pemerintah daerah sangat dibutuhkan oleh semua masyarakat, setelah kehadiran Undang-undang Otonomi Daerah yang dituntut untuk mengubah paradigma berpikir para pegawai negeri sipil yang selama ini dilayani oleh masyarakat dan sekarang harus menjadi pelayanan masyarakat. Dengan melalui peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan masyarakat serta memperkuat otonomi daerah yang pada akhirnya bermuara pada kesejahteraan rakyat. Karena itu, pemerintah daerah seharusnya memotivasi terus pegawai negeri sipil dibawah supervisinya agar dapat bekerja dengan semangat tinggi dengan profesionalisme yang sesuai, walaupun motivasi satu-satunya faktor dalam meningkatkan produktivitas pegawai,



Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

akan tetapi motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pemberian intensif yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai akan terus upayakan oleh pemerintah daerah agar pegawai negeri sipil berkerja semaksimal mungkin menjadi pelayan masyarakat yang sejati.

Kabupaten Sinjai sebagai salah satu bagian daerah otonom di Indonesia yang termasuk masih banyak berbenah dalam mengorganisir dan menata pemerintahannya untuk dapat mewujudkan visi dan misi serta tujuan sebagai pemerintah otonom yang kuat dan mandiri, maka salah aspek perlu diperhatikan adalah motivasi pegawai yang di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja pegawai, sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi Pemerintah Kabupaten Sinjai yang pada gilirannya akan memberikan pelayanan prima bagi masyarakat Sinjai sesuai dengan kerangka dan sasaran serta tujuan Otonomi Daerah Nomor: 12 Tahun 2003.

Bersarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah “ Apakah Motivasi dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bupati Sinjai”

2. Tinjauan Pustaka

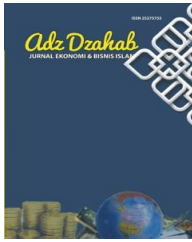
2.1 Pengertian Motivasi dan Teori Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 2006). Sedangkan menurut Reksahadirja dan Handoko (2005) mendefenisiksn motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiata-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Gibson (1988 : 87) menegaskan bahwa defenisi motivasi berhubungan dengan 3 (tiga) aspek, antara lain:

- a. Arah prilaku seseorang
- b. Kekuatan rerspon (yakni usaha) setelah karyawan/pegawai memilih tindakan tertentu.



Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

- c. Ketahanan prilaku, atau berapa lama orang itu terus-menerus mengikuti cara tertentu.

2.1.2 Proses Motivasi

Ivan C. Gibson (1988 : 88) menguraikan proses motivasi dengan memberi penjelasan bahwa kebutuhan dan tujuan yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola tertentu. Langkah pertama dalam mengembangkan suatu pola untuk menjelaskan proses motivasi adalah menghubungkan variable-variabel dalam suatu urutan-urutan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan yang tidak terpenuhi
- b. Mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan
- c. Prilaku yang berorientasi tujuan
- d. Hasil karya evaluasi tujuan yang tercapai
- e. Imbalan atau hukuman
- f. Kebutuhan yang tidak dipenuhi dinilai kembali oleh karyawan

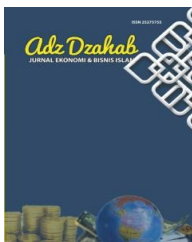
2.1.3 Teori Motivasi

Teori motivasi telah mengalami perkembangan seiring dengan ditemukannya secara empiric factor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Adapun teori-teori motivasi menurut para ahli, antara lain:

a. Motivasi menurut Douglas Mc Gregor

Hasil pemikiran Mc Gregor dalam Siagian (2002) yang dituangkan dalam tulisannya berjudul "*The Human Side of Enterprise*". Kesimpulan yang menonjol dalam tulisan Mc Gregor adalah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan bawahannya pada dua kategori yang berdasarkan pada asumsi tertentu.

Asumsi pertama adalah menyatakan bahwa para bawahan tidak menyukai pekerjaan, pemalas, dan tidak ingin memikul tanggungjawab. Tipe bawahan seperti ini dikategorikan tipe manusia "X" dan tipe manusia seperti ini harus dipaksa untuk dapat bekerja dan kalau perlu diberi hukuman. Sebaliknya ada kelompok manusia yang terdapat dalam organisasi memiliki tipe suka bekerja, kreatif dan menyenangkan tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri. Tipe manusia seperti ini dikategorikan sebagai manusia "Y".



b. Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg dalam Siagian (2002) disebutnya sebagai teori “*hygiene*”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi, menurut Frederik Herzberg adalah keberhasilan meraih kemajuan dan pertumbuhan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan factor-faktor *hygiene* yang menonjol adalah kebijaksanaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

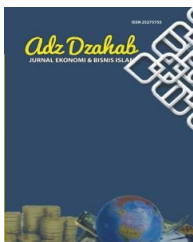
c. Teori Harapan menurut Victor Vrom

Teori pengharapan dari Victor Vrom, motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai dan karyawan(Wursanto, 2000) antara lain adalah:

- 1) Upah atau gaji yang sesuai
- 2) Keamanan yang terjamin
- 3) Kehormatan dan pengakuan
- 4) Perlakuan yang adil
- 5) Pemimpin yang cakap, jujur dan berwibawa
- 6) Susunan kerja yang menarik
- 7) Jabatan yang menarik

d. Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Mc Clelland dan Atkinson menampilkan ada 3 macam motif utama manusia dalam bekerja, yakni: (i) kebutuhan merasa berhasil; (ii) kebutuhan untuk bergaul; (iii) kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat berbeda. Akan tetapi Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang pencapaian hasil yang inginkannya (Zainun, 2000).



e. Teori “ERG” dari Cayton Aldefer

Teori “ERG” ini dikembangkan oleh Cayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Aldefer mengemukakan teori yang mengatakan bahwa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (*Core needs*) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*existence, relationship & growth-ERG*).

f. Cognitive Dissonance

Teori *cognitive dissonance* dikemukakan oleh Reslinger dalam Riyadi (2000) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka dibawah tingkat pendapatannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela memperbaiki kinerja mereka.

2.2 Pengertian Kinerja dan Konsep Kinerja

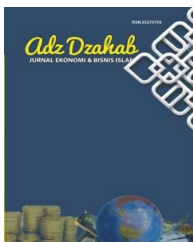
2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja merupakan terjemahan bebas dari *performance* yang artinya prestasi kerja atau hasil kerja. Beberapa pendapat ahli mengenai kinerja, antara lain:

- a. Dolliner, 1997 dalam Maryato (2000 : 125) mengemukakan bahwa kinerja merupakan factor penentu keberlangsungan organisasi dan keefektifan pemimpin.
- b. Mangkunegara (2000 :83), menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

2.2.2 Aspek Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dalam rangka penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian dan analisa yang representatif. Menurut Ricky W. Griffin dalam Irfan Fahmi (2001 : 68) mengemukakan bahwa, ada 2 (dua) kategori dasar dan metode yang digunakan dalam organisasi, yakni: (i) metode obyektif adalah menilai sejauh mana seseorang dapat bekerja dan sebagai bukti bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, (ii) metode pertimbangan, adalah penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang



Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

karyawan, jika yang bersangkutan memiliki nilai rangking yang tinggi, itu artinya memiliki kualitas kerja yang baik, demikian sebaliknya. Adapun aspek pengukuran kinerja sebagai berikut:

a. Aspek Financial

Pembagian aspek finansial adalah terdiri atas belanja rutin dan belanja pembangunan dari setiap instansi pemerintah.

b. Aspek kepuasan pelanggan (*customer satification*)

Yaitu cara pemerrintah merespon tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas dengan memberikan pelayanan yang prima secara terus-menerus.

c. Aspek Operasi Bisnis Internal

Aspek operasi bisnis internal adalah ditujukan untuk informasi bisnis internal guna memastikan bahwa kegiatan pemerintah sudah *in-concert* (seirama) dalam rangka mendcapai tujuan dan sasaran organisasi sseperti yang tercamtum dalam rencana strategis.

d. Aspek Kepuasan Pegawai

Aspek kepuasan pegawai adalah melihat setiap organisasi, pegawai merupakan asset yang harus dikelola dengan baik, terutama dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi dan peran strategis.

e. Aspek Kepuasan Kontinyu dan Stakeholders

Aspek kepuasan kontinuitas dan stakeholders adalah informasi dan pengukuran kinerja harus didesain untuk mengakomodasi kepuasan dari para stakehoklder.

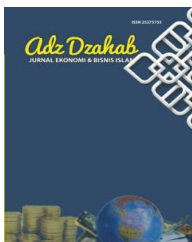
f. Aspek Waktu

Aspek kepuasan ukuran waktu merupakan variable penting dalam desain pengukuran kinerja untuk kebutuhan yang cepat untuk pengambilan keputusan yang cepat.

3. Metode Penelitian

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Pegawai yang berkantor di Kantor Bupati Sinjai, Kelurahan Ale Hanuae Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.



3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari:

- a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara mendatangi obyek penelitian.
- b. Wawancara untuk pengumpulan data secara langsung dari responden yang menjadi sampel penelitian
- c. Dokumentasi yakni pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan, file-file, arsip-arsip yang dimiliki oleh Kantor Bupati Sinjai.
- d. Kuisioner yakni pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi responden,

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

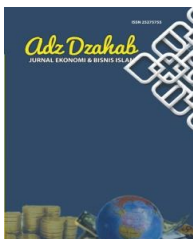
Menurut Sugiyono (1997 : 57) definisi populasi yaitu: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah “semua pegawai yang ada di Kantor Bupati Sinjai”

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian sebanyak 57 orang pegawai yang berkantor di Kantor Bupati Sinjai. Sedangkan metode pemilihan sampel adalah menggunakan metode acak sederhana (*simple random sampling*). Adapun jenis sampel yang digunakan adalah sampel probabilitas yaitu jenis sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi yang menjadi sampel. Tabel 1 berikut ini mengenai cara penarikan sampel.

Tabel 3.1: Metode Penarikan Sampel secara Acak pada Pegawai Kantor Bupati Sinjai

No	Keterangan	Jumlah
1	Bagian Ekonomi dan Keuangan	11
2	Bagian Hukum	13
3	Bagian Pemerintahan Desa	12
4	Bagian Umum dan Administrasi	11
	Jumlah Sampel	57



3.4 Metode Analisis

Pada dasarnya metode analisis penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kuantitatif (*Descriptive quantitative analysis method*). Setelah data terkumpul, selanjutnya data yang bersifat kuantitatif yang terwujud dalam angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran dapat diproses dengan beberapa cara yaitu diklasifikasi dan analisis.

a. Analisis Kualitatif

Kuantitatif yang diperoleh dari pengisian kuisioner oleh para responden diubah menjadi data kualitatif dengan memberikan skor pada masing-masing pilihan jawaban dengan skala linkert seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008 : 74)

1 = sangat baik (SB)

1 = baik (B)

1 = Cukup baik (SB)

1 = Kurang Baik (SB)

b. Analisis Kuantitatif

Analisis regresi sederhana yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Sinjai. Algifari (2004 : 88) model sederhana sebagai berikut:

$$y = a + bx + e$$

di mana :

y = adalah variabel dependent, dalam hal ini kinerja pegawai

a = variabel otonom

b = koefisien

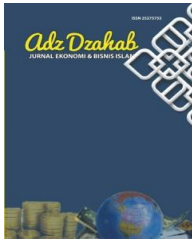
x = variabel independent, dalam hal ini motivasi kerja pegawai

e = adalah variabel pengganggu

1) Uji F

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis pertama, dilakukan uji F, yakni uji serentak atau uji kolektif, hal ini maksudkan untuk mengetahui variabel kinerja pegawai.

Uji ini bermakna jika $F\text{-hitung} > F\text{-Tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95% atau $P <$



0,05 dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a sebaliknya jika $P > 0,005$ maka terima H_0 dan tolak H_a uji F ini dilakukan untuk melihat variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

2) Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan t -hitung dengan t -tabel. Disamping dengan cara tersebut, diadakan pula penggabungan beberapa variabel independen dalam kelompok tertentu, yang selanjutnya diteliti bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel dependen sehingga akan nampak yang paling memiliki pengaruh dan lebih signifikan.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Deskriptif Penelitian

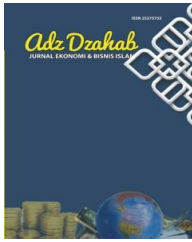
Deskripsi hasil penelitian terdapat 57 responden pada Kantor Bupati Sinjai dan pengambilan sampel pada tanggal 25 September 2016, dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Analisis data dilakukan pada bagian ini berdasarkan distribusi frekuensi, jumlah persentase, dan rata-rata untuk setiap instrumen. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Independen adalah; motivasi kerja (X) dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

a. Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja (X).

Distribusi jawaban responden tentang motivasi kerja pada Kantor Bupati Sinjai ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 4.1 Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja

Pengukuran	Interval Bobot	Fekuensi	Persentase
Sangat baik	3,01 – 4,00	15	26,3%
Baik	2,01 – 3,00	21	36,8%
Cukup baik	1,01 – 2,00	14	24,6%
Kurang baik	0,01 – 1,00	7	12,3%
Jumlah	1 – 4	57	100%



Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Bupati Sinjai, dari 57 orang yang dijadikan responden memberikan tanggapan tentang motivasi kerja sangat baik 15 responden atau 26,3 persen, baik sebanyak 21 responden atau 38,8 persen, cukup baik sebanyak 14 responden atau 24,6 persen, dan kurang baik sebanyak 7 responden atau 12,3 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai rata-rata sudah baik.

b. Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi jawaban responden tentang kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sinjai ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini: $y = 2,078 + 0,390X$

Penyajian atas hasil analisis tersebut dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh. Hasil analisis regresi dari penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

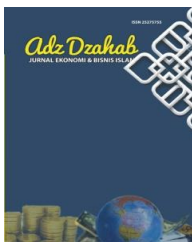
Tabel 4.2 Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai

Pengukuran	Interval Bobot	Fekkuensi	Persentase
Sangat baik	3,01 – 4,00	15	7,0
Baik	2,01 – 3,00	21	42,1%
Cukup baik	1,01 – 2,00	14	29,8%
Kurang baik	0,01 – 1,00	7	21,1%
Jumlah	1 – 4	57	100%

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Bupati Sinjai, dari 57 Responden memberikan tanggapan bahwa kinerja pegawai yang sangat baik 4 responden atau 7,0 persen, baik sebanyak 24 responden atau 42,1 persen, cukup baik sebanyak 17 responden atau 29,8 persen, kurang baik sebanyak 12 responden, atau 21,1 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai rata-rata sudah baik.

5. Hasil Penelitian

Penelitian ini bermaksud mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Kantor Bupati Sinjai dan untuk mengetahui maksud penelitian tersebut digunakan alat analisis berupa analisis regresi sederhana. Dengan menggunakan data resoponden, maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana (hasil olahan komputer SPSS) adalah berikut:



Tabel. 5.1 Hasil Analisis dari Regresi Sederhana

Dependen variable	Independen variabel	Koefisien	t-statistik	Signifikansi	R ² Adj R ²
Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja Constan	0.390 2,078	3.679 5.552	0.001 0.000	R ² -0,197 Adj R ² - 0.23984

Sumber: Hasil Olah Komputer dengan Uji SPSS

Berdasarkan hasil olahan data tersebut, dapat diketahui bahwa variabel X memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena kinerja dapat tercapai jika didukung oleh pegawai yang mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.078 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Analisis regresi yang diperoleh dapat juga dipakai untuk melakukan pendugaan statistik pengaruh variabel X terhadap Y dapat diketahui dari koefisien determinasi (R²) pada tabel 5 berikut ini:

Tabel. 5.2 Hasil Analisis Determinasi

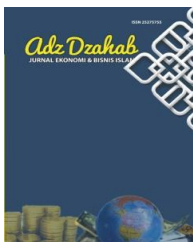
Model	R ²	R-Square	Adj R ²	F Change Statistik				
				R-Square	F-Change	df1	df2	Sig.
1	0.444	0.197	0163	0.197	13.536	1	65	0.001

6. Hasil Analisis Statistik

6.1 Analisis Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel dependen, baik secara simultan maupun secara parsial serta menguji hipotesis sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan nilai probabilitas baik uji secara simultan maupun secara parsial. Pengujian dilakukan dengan teknik analisis olahan komputer sub program *Software Statistical Package For Social Scientist (SPSS) for windows*



yaitu *Spearman's Rank Correlation* dimana data akan dinyatakan valid nilai signifikan lebih kecil 0.05.

6.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

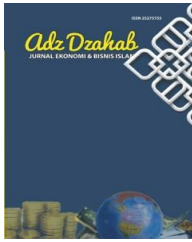
Pengujian secara simultan atau serentak (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y) dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sinjai. Pengujian ini dilakukan dengan berpedoman pada pengambilan keputusannya secara simultan sebagai berikut:

- a. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau $P > 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak
- b. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $P < 0.05$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak

Dalam hal ini, apabila diterima atau ditolak maka koefisien beta regresi tidak berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi tidak dapat dipakai sebagai pendugaan statistik.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi antara X dengan variabel Y dapat dilihat dari perbandingan antara nilai t- hitung dengan nilai nilai t-tabel. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t-hitung sebesar 3.679 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena tingkat signifikansi t-hitung lebih kecil nilai t-tabel yaitu $0,001 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen dengan demikian persamaan regresi dapat dipakai mengukur apakah variabel bebas atau independen (X) terhadap secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Setelah dilakukan pengujian melalui analisis regresi sederhana terhadap variabel bebas dan variabel terikat secara simultan yaitu motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), ternyata variabel bebas (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Sinjai (Y), dimana signifikansi t mempunyai nilai $0.001 < 0.05$, sedangkan koefisien (R^2) sebesar 0.444 atau kontribusi yang diberikan variabel bebas (X) terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Sinjai (Y) sebesar 44.4 persen, sehingga masih ada kontribusi faktor lain sebesar 56,9 persen.



Berdasarkan hasil pengujian ini, maka hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima yang menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sinjai.

6.3 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Selanjutnya adalah pengujian di antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian secara parsial (*Uji-t*) dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja (X) atau variabel bebas (independen) secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap (Y). Pengujian ini dilakukan dengan berpedoman dengan dasar pengambilan keputusan secara parsial sebagai berikut:

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $P > 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak
- b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $P < 0.05$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak

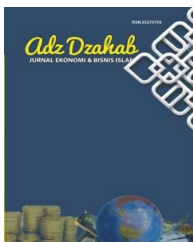
Dalam hal ini, apabila H_0 diterima atau H_a ditolak maka koefisien beta regresi tidak berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik. Dengan demikian persamaan regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinan atau pengaruh. Sebaliknya apabila H_0 ditolak atau H_a diterima maka koefisien regresi berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik pada tingkat kepercayaan 95% dengan demikian persamaan dapat dipakai untuk mengukur apakah variabel bebas (X) secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y).

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi yakni variabel bebas (X) sebesar 0.390, sedangkan koefisien regresi (Y) sebesar 2.078. Apabila dimasukkan ke dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Apabila persamaan di atas dimasukkan nilai atau angka hasil regresi sederhana, maka persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 2.078 + 0.390X + e$$



Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

Dari persamaan regresi sederhana di atas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 2.078 yang menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja (X), maka kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sinjai tidak akan mengalami perubahan (konstan). Selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji-t (*student*) untuk mengetahui probabilitas yang dapat menentukan tingkat signifikansi dari variabel koefisien regresi dan untuk melihat perbandingan pengaruh dominan di antara variabel masing-masing variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

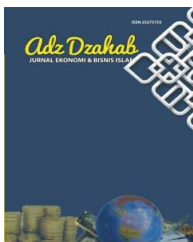
a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian secara parsial terhadap variabel bebas (Y) dengan variabel terikat (Y) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) di mana tingkat signifikansi t mempunyai nilai $0.000 < 0.005$ dari koefisien beta sebesar 0.390 atau 39.0%. Hasil uji statistik t-hitung motivasi kerja (X) sebesar 3.679 dan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

7. Pembahasan

Dari **Tabel 5.2** dan **Tabel 5.2** dapat diketahui, nilai R menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Nilai koefisien R sebesar 0,444 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Sementara nilai R^2 menunjukkan besarnya andil variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Nilai koefisien R^2 sebesar 0,197 atau sebesar 19,7 persen menggambarkan bahwa jika hal-hal lain tidak berubah maka besarnya andil variabel X terhadap naik turunnya variabel Y adalah sebesar 19,7 persen sedangkan selebihnya 80,3 persen diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ssebagiaian besar pegawai pada Kantor Bupati Sinjai mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Para pegawai lebih sesuia apa yang menjadi keinginannya, senang bekerja dan merasa bahwa kebijakan pemimpin sesuia dengan keinginannya. Tingginya motivasi ini ditunjukkan dari sikap positif terhadap organisasi pemerintahan daerah. Para



Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

pegawai merasa senang apabila pekerjaannya mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi, ditunjukkan pula dengan tingkat kehadiran yang tinggi dan apabila tidak hadir, para pegawai meminta izin terlebih dahulu. Dibuktikan pula dari keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang relatif lebih rendah, akan tetapi dari segi rangsangan seperti bonus, tunjangan di luar gaji dirasakan pada pegawai masih kurang. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai dalam kategori tinggi. Kondisi inilah yang berpengaruh terhadap tingginya kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sinjai.

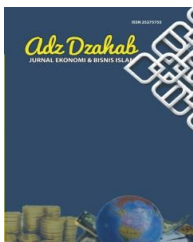
Kinerja pegawai merupakan suatu aspek yang penting bagi organisasi karena apabila pegawai dalam organisasi mempunyai kinerja yang tinggi, maka organisasi akan memperoleh keuntungan dan kehidupan organisasi terjamin.

Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja secara bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan dengan peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Bupati Sinjai mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Para pegawai merasa senang apabila pekerjaannya mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi, ditunjukkan pula dengan tingkat kehadiran yang tinggi, kondisi ini yang menyebabkan pengaruh terhadap tingginya kinerja pada Kantor Bupati Sinjai.

8. Kesimpulan

- a. Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Sinjai dari hasil uji statistik dan regresi menunjukkan nilai hitung = 3,679 dengan tingkat signifikansi = 0,001 pada taraf kepercayaan 95% sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.



Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

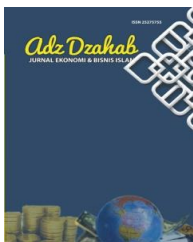
ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

- b. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Bupati Sinjai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena kinerja pegawai yang mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Andriani, Durry. 2015. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Banten.
- Algifari. 2004. *Analisis, Kasus dan Solusi*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Devung, Simon. 2004. *Pengantar Adminitrasi dan Manajemen*. Depdikbud, Jakarta.
- Donnelly, I, Gibson. 1985. *Organisasi dan Manajemen: Prilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan oleh Joerban Wahid, Penerbit: Erlangga, Surabaya.
- Fahmi, Irfan. 2011. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Flippo, Edwin B dan Moh Masud, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mansoer. 2006. *Dasa-Dasar Motivasi*. Penerbit: Pioner Jaya, Bandung.
- Maryoto. 2006. *Manajemen Personalia*. Penerbit: Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riyadi. 2000. *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai variabel Moderating dalam Hubungan antara Patisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal RAI.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbit STIE – YKPN. Yogyakarta.
- Sardiman, A.M. 2006. *Intraksi dan Motivasi Kerja*. Penerbit Rajawali. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.



Adz-Dzahab

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2019

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.adz-dzahab.iaims.ac.id>

Siagian, Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Kinerja Kerja. Rineka Cipta, Jakarta.

Uhjana, Onang. 2007. Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian. Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung.

Zainun, Buchari. 2006. Manajemen dan Motivasi Kerja. Balai Aksara, Jakarta.