

**Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai**  
**(Studi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jember)**  
*Motivation relationship with Employee Job Performance*  
*(Studies in the Office of Population and Civil Registration in Jember)*

Elly Norma Ekawati, Sutomo, Agus Suharsono  
 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)  
 Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
 E-mail: Sutomo.Fisip@Unej.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisa ada tidaknya hubungan motivasi terhadap prestasi kerja dan seberapa signifikan hubungan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Jember. Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang Hubungan Motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Dispenduk Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: a) Perhitungan korelasi antara variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan rumus korelasi rank spearman menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Dispenduk Jember. Dan b). Perhitungan tingkat signifikan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus (t-test) menunjukkan hasil yaitu adanya hubungan positif dan signifikan yang memiliki tingkat keeratan tinggi.

**Kata Kunci:** *motivasi, prestasi kerja*

*Abstract*

*The purpose of this study to analyze the relationship of motivation on job performance and how significant achievements employee relation in the Department of population and civil Registration. Based on the analysis of the results of the study and discussion of Motivation Relationships with employee job performance in Dispenduk Jember, then some conclusions can be drawn as follows: a). Calculation of the correlation between variables X and Y variables using Spearman rank correlation formula shows the relationship between motivation and performance of employees working in Dispenduk Jember. And b). Calculation significant level between variables X and Y by using the formula (t-test) showed that the results of a positive and significant relationship that has a high level of closeness.*

**Keywords:** *individual, reference, excellence, appeal.*

**Pendahuluan**

Pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), Widjaja, (2006:113). Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh karena yang menjadi objek penulis adalah pegawai negeri, maka ada dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu: pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya”.

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara

dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember memiliki 45 pegawai negeri sipil. Obyek penelitian penulis terfokus kepada pegawai tersebut dengan menitikberatkan kepada hubungan motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai adalah salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi agar sikap pegawai dapat menghasilkan suatu prestasi kerja. Robbins (1996:169), menyatakan bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Sikap positif dapat diimplementasikan dengan berbagai

sikap yang mengarah kepada motivasi, agar pegawai tetap berprestasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih dari apa yang diharapkan. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki motivasi melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan akan timbul sikap negatif seperti tidak melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab, menghindari pekerjaan yang menekan secara fisik, psikis serta kemangkiran. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih dari apa yang diharapkan sehingga menciptakan prestasi.

Prestasi yang dimiliki oleh pegawai perlu dioptimalkan dengan cara meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja yang baik akan menumbuhkan gairah kerja sehingga dapat mendorong prestasi tenaga kerja. Untuk itu perlu diperhatikan motivasi apa yang tepat untuk diberikan kepada para karyawan agar karyawan dapat termotivasi dan berprestasi di dalam lingkungan kerja. Handoko (2001:135) menyatakan bahwa prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standart, bergulat untuk sukses. Robbins (1996:198) menyatakan bahwa motivasi atau dorongan adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat-kuat. Tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan menghantar ke hasil kinerja pekerjaan kurang baik, sehingga upaya itu perlu diarahkan ke arah yang bermanfaat bagi organisasi itu. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Akhirnya, bagi organisasi yang berharap untuk dapat memajukan tujuan sepatutnya dan memperlakukan motivasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan.

Prestasi kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Disamping itu, prestasi kerja dapat diartikan pula sebagai hasil seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara nyata. Hasil disini dapat berupa kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi kerja timbul jika ada faktor pendorong yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda dengan pegawai satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan pegawai baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja pegawai diharapkan tinggi.

Melihat pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, maka sudah sepatutnya motivasi

diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan. Obyek dalam penelitian ini adalah salah satu dari organisasi pemerintah yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jember yang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan administrasi kependudukan di Kabupaten Jember. Secara umum Dinas pemerintah merupakan organisasi yang berfungsi melayani masyarakat. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai dinas pemerintah yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak, dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan tujuan selain memuaskan masyarakat, juga untuk memperbaiki citra para pegawai dan organisasi di mata masyarakat karena dianggap tidak memiliki motivasi yang tinggi dan kurangnya pelayanan sehingga kinerja dinilai kurang optimal.

Penilaian prestasi kerja didasarkan pada penilaian kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama dan kepemimpinan. Pegawai akan berprestasi karena adanya motivasi untuk bekerja. Bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja (Hasibuan, 2007:92). Karena itulah adanya penilaian prestasi kerja sangat penting walaupun status pegawai sudah PNS. Prestasi motivasi akan memberikan energi mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan, pengakuan, pekerjaan, dan tanggung jawab memberi pengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hal-hal tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab. Persoalannya adalah bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi pegawai yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jember. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

## Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survey. Penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian;
  - > Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survei.
2. Lokasi Penelitian;
  - > Penentuan lokasi penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam mencari data yang dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan. Peneliti memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang beralamat di Jalan Jawa No.18 Jember sebagai lokasi penelitian.

3. Tempat dan Waktu Penelitian;
  - > Tempat Penelitian adalah tempat dimana peneliti mencari serta mendapatkan data- data yang diperlukan guna menemukan serta menjawab masalah yang terjadi. Dengan lokasi waktu sekitar 2 bulan. Tempat penelitian adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.
  - > Waktu Penelitian adalah jangka waktu untuk penelitian. Waktu yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan adalah 2 bulan yaitu 25 Oktober 2012 sampai 4 Desember 2012.
4. Penentuan Populasi;
  - > Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jember yang berjumlah 45 orang.
5. Penentuan Sampel;
  - > Di dalam penelien ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel ( Sugiyono, 2005:96), sehingga jumlah sampel adalah 45.
6. Definisi Operasional Variabel;
  - > Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:45) definisi operasional variabel adalah unsur penelitian bagaimana caranya mengukur variabel atau dengan kata lain suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur variabel.
7. Sumber Data;
  - > Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan sumber-sumber informasi yang menjadi pusat yang mendukung yang menjadi pusat perhatian peneliti.
8. Metode Pengumpulan Data;
  - > Setiap penelitian mempunyai metode pengumpulan data yang berbeda-beda disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang paling memungkinkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesionar dan studi kepustakaan.
9. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian;
  - > Uji Validitas, Menurut Singarimbun (1995:122) uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.
10. Metode Analisis Data.
  - > Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden maupun sumber data lain terkumpul. Dengan menganalisa data dari responden maupun sumber data lain terkumpul. Dengan menganalisa data maka akan diketahui beberapa kesalahan yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam penarikan kesimpulan.

Pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan jenis analisis data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah ada hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Dispenduk Jember. Untuk pengukuran variabel ini digunakan indikator dari variabel yang bersangkutan. Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang harus diukur yaitu:

Operasional variabel pengaruh (X) yaitu, Motivasi Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jember.

Operasional variabel terpengaruh (Y) yaitu, Prestasi Kerja Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jember

Dalam penelitian ini menggunakan analisis Rank Spearman. Alasan peneliti menggunakan Rank Spearman adalah disesuaikan dengan permasalahan yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas (Motivasi) dengan variabel terikat (prestasi).

### Hasil Penelitian

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel, maka selanjutnya dilakukan analisis korelasi. Dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan teknis analisis data Rank Spearman. Setelah nilai rank dari masing-masing variabel diketahui maka langkah berikutnya adalah mencari korelasi antara variabel x dan variabel y. Apabila pada total skor dari kedua variabel terdapat total skor yang kembar, maka perlu kiranya untuk menentukan  $T_x$  dan  $T_y$  terlebih dahulu.

$$N = 45$$

$$\sum T_x = 136$$

$$\sum T_y = 156,5$$

Perhitungan korelasi antara Variabel X dan Variabel Y menunjukkan hasil sebesar . Dalam Tabel nilai kritis  $r_s$  koefisien korelasi Rank Spearman nilai pada Tabel Q untuk sampel = 45 dengan taraf signifikan 0,05 menunjukkan angka 0,294. Hal ini berarti  $r_s$  hitung lebih besar daripada  $r_s$  Tabel ( $0,99365333 > 0,294$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang artinya ada hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai Dispenduk Jember.

$$N = 45$$

$$r_s = 0,99365333$$

$$db = N - 2$$

$$= 45 - 2$$

$$= 43$$

Maka :

Kemudian menilai  $t$  tabel, maka dengan  $\alpha = 5\%$  di dapat :

Tes 1 sisi :

$$t_{tabel} = 1,684$$

$$t_{hitung} = 57,925706$$

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

$$57,925706 > 1,684 \text{ à } H_0 \text{ ditolak}$$

Tes 2 sisi :

$$t_{tabel} = 2,021$$

$$t_{hitung} = 57,925706$$

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

$$57,925706 > 2,021 \text{ à } H_0 \text{ ditolak}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), thitung lebih besar dari ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu ada hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai Dispenduk Jember. Dengan hasil thitung yaitu 57,925706, hal ini berarti tingkat yang diperoleh antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai sebesar 57,925706 yaitu hubungan yang memiliki tingkat keeratan tinggi.

### Pembahasan

Setelah masing-masing indikator diketahui total skornya, selanjutnya dicari berupa prosentase jawaban dari masing-masing indikator tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata motivasi pegawai pada Kantor Dispenduk Jember dilihat dari kebutuhan berprestasi, terdapat 78,76%, kebutuhan kekuasaan terdapat 88,9% dan kebutuhan afiliasi terdapat 87,8%. Jadi rata-rata motivasi terdapat 85,15% termasuk sangat tinggi. Dan rata-rata prestasi pada Instansi Kantor Dispenduk Jember dilihat dari kuantitas kerja terdapat 79,62%, kualitas kerja terdapat 80%, ketangguhan terdapat 77,40%, dan sikap mental terdapat 76,7%. Jadi rata-rata prestasi terdapat 78,43% termasuk kriteria tinggi. Dan hubungannya yaitu semakin tinggi motivasi kerja pegawai di instansi Kantor Dispenduk Jember, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat diketahui bahwa: Ada Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Jember.

### Kesimpulan dan Saran

#### a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang Hubungan Motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Dispenduk Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: a). Perhitungan korelasi antara variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan rumus korelasi rank spearman menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Dispenduk Jember. b). Perhitungan tingkat signifikansi antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus (t-test) menunjukkan hasil yaitu adanya hubungan positif dan signifikan yang memiliki tingkat keeratan tinggi.

#### b. Saran

Saran yang dapat diajukan oleh penulis dengan harapan dapat menjadi masukan positif sebagai bentuk upaya untuk perbaikan dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai yang lebih baik yaitu :

Gaji menunjukkan angka 78,76% sehingga perlu ditingkatkan lagi agar mencapai angka 100% dengan meningkatkan sarana dan prasarana serta hubungan kerja yang baik antar rekan kerja

Penghargaan menunjukkan angka 88,9% sehingga perlu ditingkatkan lagi agar mencapai angka 100% dengan meningkatkan kinerja pekerjaan suatu organisasi perusahaan, dan lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Kondisi Kerja menunjukkan angka 87,8% sehingga perlu ditingkatkan lagi agar mencapai 100%, dengan mempererat suatu ikatan komunikasi dengan rekan kerja untuk memajukan suatu organisasi perusahaan yang maju

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr.Sutomo, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs.Agus Suharsono, M.Si. selaku pembimbing II yang dengan perhatian dan kesabarannya telah memberikan semangat, bimbingan dan saran sampai dengan terselesaikannya penyusunan ini, serta pihak Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jember yang telah bersedia memberikan data dan informasi.

### Daftar Pustaka

- Flippo, E.B. 1993. **Manajemen Personalia**. Jilid 2. Edisi Keenam. Editor : Alfonso Sirait.Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L.John M, Ivancevich dan James H.Donnelly, jr.1995. **Organisasi**, Proses. jilid 1.Jakarta:Binarupa Aksara
- Handoko,T. Hani.2001.**Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Revisi.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT Refika Aditama
- Nawawi, Hadari. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif**. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 1999. **Metode Penelitian**. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen.1996. **Perilaku Organisasi**. Edisi tujuh. Jakarta: PT Indeks.
- Siagian, P.Sondang. 1989. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, P.Sondang. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siegel, S. 1997. **Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial**. Suyuti Z, penerjemah. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. Terjemahan dari: *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*.
- Singarimbun, M dan Effendi S.1995. **Metode Penelitian Survei**.Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono.2005. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: CV Alfabeta.
- Universitas Jember. 2006. **Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember**: UPT Penerbit UNEJ.

Wahyuni, Sri. 2008. **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Perseroan Terbatas (PT) Bank Syariah Mandiri Jember.** Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Universitas Jember.

Winardi, J. 2001. **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.** Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.

