

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KENDAHE KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE**

*Marlin Pijetsti Pantungan<sup>1</sup>*  
*Sofia Pangemanan<sup>2</sup>*  
*Gustaf Undap<sup>3</sup>*

### **Abstrak**

Salah satu komponen sumber daya manusia yang begitu vital bagi suatu organisasi adalah pegawai. Dalam setiap kecamatan, pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan visi dan misi kerja kecamatan, sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisiensi, yang mana untuk menghasilkan seorang pegawai yang berkualitas di perlukan pemberdaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe, Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel terdiri dari 40 (empat puluh) orang yang mewakili aparatur kantor camat dan aparatur desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe sebesar 0.617 atau dengan kata lain sebesar 61.7% sedangkan 38.3% di pengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini dan terlihat bahwa variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kendahe.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, Pegawai.**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

## Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe No. 17 tahun 2008 tertanggal 28 Juni 2008 tentang organisasi dan tata kerja kecamatan dan kelurahan Kabupaten Kepulauan Sangihe yang secara struktur dilengkapi oleh seorang camat, sekretaris camat, kepala Sub bagian, kepala seksi, Lurah, staf, dan kelompok jabatan fungsional yang memiliki tugas membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan tugas pemerintah, ketatausahaan, rumah tangga dan keuangan, pembinaan, penyusunan program dan pelayanan umum keagrarian, pemerintah desa/kampung, ketentraman pembangunan, ekonomi dan sosial kemasyarakatan. Kewenangan yang seharusnya dilimpahkan oleh Bupati sebagaimana tertulis pada Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan yakni pasal 15 ayat 1, 2, 3, 4, dan 5. Dalam hal memberikan rekomendasi, koordainasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan dan penyelenggaraan kewenangan lainnya tidak terlihat dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya. Hal ini terlihat jelas dimana masyarakat dalam berbagai pelayanan lebih mengfungsikan pemerintah desa dan kelurahan dalam pengurusan segala administrasi yang selanjutnya diteruskan ke satuan kerja perangkat daerah yang sesuai dengan pelayanan yang dibutuhkan.

Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumberdaya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan

motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi dapat pula meningkatkan kerja pegawai yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan Kendahe, terhitung sejak tahun 2013 sampai Desember 2016 baik itu Aparatur Sipil Negara maupun honorernya sangat jauh dari harapan. Pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal, sehingga seringkali masyarakat yang datang tidak mendapatkan pelayanan dari pegawai karena pegawai yang di tuju datang terlambat dan adapula telah pulang lebih awal. Motivasi kerja seperti ini menyebabkan dilema oleh waktu bagi siapa saja yang ingin melakukan kunjungan di kantor kecamatan Kendahe. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kantor kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe yakni menyangkut motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja camat merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan visi dan

misi kerja yang telah ditetapkan. Para camat sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering camat tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk pegawai yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja adalah sesuatu yang di anggap baik jika berhasil dan mempunyai dampak yang positif tetapi jika hasilnya kurang baik atau negatif maka yang akan menjadi pertanyaannya adalah apakah motivasi kerja yang di buat salah atautkah implementasinya yang salah? Motivasi kerja yang kurang baik dari kepegawaian akan sangat mempengaruhi kinerjanya dalam suatu instansi. Berdasarkan fenomena pada latar belakang masalah, yang menjadi daya tarik untuk dikaji dan uraikan dalam penelitian ini ialah mengenai “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe”.

## **Kerangka Teori**

Maslow (dalam Notoatmodjo 2009:120-121) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia mempunyai kebutuhan yang diklasifikasikan pada 5 (lima) atau hierarki (hierarchy of needs), tingkatan yang berbentuk diagram, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu

peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Teori X yang bertolak dari pandangan klasik ini di dasarkan anggapan bahwa:

- a) Pada umumnya manusia itu tidak senang bekerja
- b) Pada umumnya manusia cenderung sesedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja
- c) Pada umumnya manusia kurang berambisi
- d) Pada umumnya manusia kurang senang apabila diberi tanggung jawab, melainkan suka diatur dan diarahkan.
- e) Pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi. Oleh sebab itu, untuk melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketaat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Simanjuntak (2011:91) motivasi kerja merupakan daya dorong untuk melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dipengaruhi oleh latar belakangnya, sikap pribadinya dan harapan-harapannya. Latar belakang kehidupan keluarga, bertetangga dan bermasyarakat dapat mempengaruhi kesediaan seseorang untuk bekerja keras, bertanggung jawab, bekerjasama saling mendukung atau bekerja merasa terpaksa dan mau menang sendiri. Latar belakang kehidupan dapat mempengaruhi sikap pribadi seseorang menjadi penyabar atau bertemperamen tinggi, pemaaf atau pendendam.

Simanjuntak (2011:92) kadar motivasi kerja seseorang sangat tergantung pada dua hal yaitu sebagai berikut:

1. Pandangan seseorang tersebut atas makna atau arti suatu pekerjaan atau pekerjaan tertentu.
2. Rangsangan dari luar yang membuat seseorang tertarik atau bersedia melakukan pekerjaan dimaksud.

Fathoni (2009:131-133) peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak dan berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri untuk melaksanakan sesuatu (gerak), sedangkan motivasi artinya sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan pada motif. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi..

Wirawan (2012:5-6) Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan menjadi *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal. Wibowo (2007:4) mengemukakan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi,

motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Cardoso Gomes (1995:142) mendefinisikan kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Mathis & Jackson (2007:78) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi

Mathis dan Jackson (2006:378) mengatakan adapun ukuran-ukuran yang dipakai dalam penilaian kinerja seseorang adalah:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu kerja
4. Kerjasama dengan rekan kerja

Mahsun (2014:31) pengukuran kinerja suatu organisasi sektor publik meliputi aspek-aspek antara lain :

- a. Kelompok masukan (input), kelompok ini adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran
- b. Kelompok proses (process), kelompok ini adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksana kegiatan tersebut
- c. Kelompok keluaran (output), kelompok ini adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dalam suatu kegiatan yang dapat berwujud (tangible) maupun yang tidak berwujud (intangibile).
- d. Kelompok hasil (outcome), kelompok ini adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung.
- e. Kelompok manfaat (benefit), kelompok ini adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksana kegiatan, dan
- f. Kelompok dampak (impact), adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaran seperti yang dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara, (2005: 11) yaitu:

- a. Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi

kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.

- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu reward system recommendation)

Wirawan (2012:141-142) Model evaluasi kinerja yang digunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) adalah Behavior Anchor Rating Scale (BARS). Dimensi kinerja yang dinilai ada delapan butir yang definisinya sebagai berikut.

- a. Kesetiaan, yaitu kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah Republik Indonesia.
- b. Prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tanggung Jawab, adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
- d. Ketaatan, adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk menaati segala peraturan

perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesangsupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan kemampuan dan tidak menyalagunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- f. Kerja sama, adalah kemampuan seseorang pegawai negeri sipil untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa, adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah.
- h. Kepemimpinan, adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Dimensi ini hanya dinilai bagi pegawai negeri sipil golongan II/a ke atas.

Melaksanakan suatu pekerjaan perlu adanya motivasi dalam diri pegawai, karena motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja bersama. Kebutuhan dan keinginan setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungan. Karena itu motivasi seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam

bekerja di suatu instansi. Simanjuntak (2011:91-92) motivasi kerja merupakan daya dorong untuk melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dipengaruhi oleh latar belakangnya, sikap pribadinya dan harapan-harapannya. Latar belakang kehidupan keluarga, bertetangga dan bermasyarakat dapat mempengaruhi kesediaan seseorang untuk bekerja keras, bertanggung jawab, bekerjasama saling mendukung atau bekerja merasa terpaksa dan mau menang sendiri. Latar belakang kehidupan dapat mempengaruhi sikap pribadi seseorang menjadi penyabar atau bertemperamen tinggi, pemaaf atau pendendam. Kadar motivasi kerja seseorang sangat tergantung pada dua hal yaitu sebagai berikut:

1. Pandangan seseorang tersebut atas makna atau arti suatu pekerjaan atau pekerjaan tertentu.
2. Rangsangan dari luar yang membuat seseorang tertarik atau bersedia melakukan pekerjaan dimaksud.

Wirawan (2012:6-7) menjelaskan kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai. Faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasi dan analisis regresi sederhana, dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21.0, yang akan dilakukan untuk menguji teori serta menjelaskan hubungan sebab akibat pada variabel, adapun data penelitian diperoleh melalui kuesioner

penelitian terhadap responden penelitian dan melalui wawancara yang berfungsi sebagai control information, serta melalui observasi, (research design) merupakan gambaran umum penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti untuk mencapai tujuan tertentu. Maka pada dasarnya desain penelitian merupakan peta jalan (road map) bagi peneliti agar terhindar dari sikap tidak ajeg (inkonsistensi) saat melaksanakan proses penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan sebagai upaya untuk menetapkan sebagian dari populasi dengan mempertimbangkan representasi dari elemen populasi, untuk memperoleh data dan informasi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah seruluruh pegawai Kantor Kecamatan Kendahe yang berjumlah 19 orang dan yang menjadi sampel aparatur desa ialah tiga desa yakni desa terdekat, menengah dan terjauh. sampel aparat desa lingkup kecamatan Kendahe sebanyak 21 orang. Jadi jumlah yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Dirumuskan operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperoleh kejelasan mengenai kandungan variabel yang digunakan, dimensi dan indikator sehingga mempermudah dalam penyusunan alat ukur (angket) yang digunakan. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel motivasi kerja (X) dan variabel tak bebas (Y).

1. Variabel Motivasi Kerja yang diberi simbol (X)

Simanjuntak (2011:91-92) motivasi kerja merupakan daya dorong untuk melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dipengaruhi oleh latar belakangnya, sikap pribadinya dan harapan-harapannya. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini ialah Latar belakang pribadi, Sikap pribadi, dan Harapan-harapan, Sehingga dapat di buat indikator sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi
  - b. Sikap pribadi
  - c. Harapan-harapan
2. Variabel Kinerja yang diberi simbol (Y)

Wirawan (2012:141-142) Model evaluasi kinerja yang digunakan DP3 adalah Behavior Anchor Rating Scale (BARS). Model dimensi kinerja yang dinilai ada delapan butir; namun dalam penelitian ini penulis hanya akan menggunakan sebagian saja yakni empat butir dikarenakan dari delapan butir dimensi tersebut, empat butir ini yang paling menonjol dan yang menjadi tolak ukur penelitian ini mengenai kinerja pegawai yang terjadi di lapangan yakni sebagai berikut:

- a. Kesetiaan,
- b. Prestasi kerja,
- c. Tanggung Jawab.
- d. Ketaatan, .

Semua pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan skala likert: nilai/skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Pengumpulan data untuk variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang diberikan kepada responden. Ada 2 (dua) variabel penelitian yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai yang disusun berbentuk kuesioner.

## Hasil Penelitian

Dalam mengukur kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kendahe, peneliti

menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang dibagikan kepada responden. Untuk menguji kebenaran hipotesis pada penelitian maka digunakan analisis kuantitatif dengan metode analisis korelasi dan regresi sederhana. Di dalam memproses data dilakukan perhitungan dengan program software komputer SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 21.0. Semua pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan lima kategori (5, 4, 3, 2, dan 1), oleh karena itu berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui persamaan regresi sederhana seperti pada penjelasan dan tabel di bawah ini: Dari hasil yang diperoleh persamaan regresi;

$$Y=a+b.X$$

Dimana:

Y = Nilai Variabel Dependen

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien Regresi

X = Nilai Variabel Independen

Oleh karena itu dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y : 14.019 + 0.685 \text{ Motivasi Kerja}$$

- a. Dengan signifikansi 0.000 ( $Y < 0,05$ ) menunjukkan adanya hubungan linier yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Koefisien regresi sebesar 0.685 berarti setiap kenaikan nilai motivasi kerja sebesar 10 satuan, menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0.685 atau dengan kata lain 68.5%.
- b. Koefisien korelasi sebesar 0.785 dan juga signifikan menunjukkan bahwa adanya hubungan keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja, seperti halnya pada analisis regresi. Kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ) dikenal dengan koefisien korelasi

determinasi sebesar 0.617 atau dengan kata lain sebesar 61.7%. Hal ini memberi arti bahwa keragaman kinerja yang dapat di jelaskan oleh motivasi kerja sebesar 61.7%, selainnya sebesar 38.3% di pengaruhi oleh faktor lain selain motivasi kerja.

- c. Koefisien Korelasi Pearson antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0.785 dengan nilai Sig sebesar 0.000.
  - a. Nilai Durbin-Watson (DW) pada tabel model summary digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas. Aturan keputusannya adalah jika nilai DW lebih kecil dari minus (-2), maka bisa diartikan terjadi gejala autokorelasi positif. Jika nilai DW lebih besar dari (2), maka bisa diartikan terjadi gejala multikolinearitas negatif, sedangkan jika nilai DW antara minus (-2) sampai (+2), maka dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
  - b. Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F memperlihatkan nilai F hitung sebesar 61.182 dengan Sig adalah 0.000. Dengan mencari pada tabel F, dengan  $v_1=1$  dan  $v_2=38$  dengan kondisi dimana nilai F hitung lebih besar tabel dan sig yang lebih kecil daripada alpha (0,05) maka kesimpulan yang dapat di ambil adalah menolak  $H_0$  yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik.
  - c. Hasil perhitungan koefisien regresi memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 14.019 dengan t hitung sebesar 4.282 dan nilai Sig sebesar 0,000 koefisien slope motivasi kerja adalah sebesar 0,685 dengan nilai t hitung sebesar

7.822 dan nilai Sig sebesar 0.000. Nilai t tabel untuk uji ini adalah sebesar 1,68 yang di peroleh alpha 5% dan df sebesar 39 (n-1). Jika di bandingkan dengan nilai t hitung koefisien konstanta dengan t tabel, terlihat bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai sid lebih besar besar dari alpha (5% atau 0.05) maka kesimpulan yang kesimpulan yang bisa di ambil adalah menerima Ho yang berarti koefisien konstanta adalah tidak signifikan secara statistik.

- d. Variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). ini berarti bahwa jika semua variabel independen sama dengan nol maka kinerja pegawai di kantor kecamatan Kendahe diprediksikan menjadi 14.019.

Berdasarkan data dikemukakan bahwa hubungan antara latar belakang pribadi pegawai dengan kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan berada pada nilai rata-rata 0,48 artinya hubungan tersebut berada pada kategori sedang, sedangkan latar belakang pribadi pegawai dapat mempengaruhi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan hanya sebesar 23,94% artinya terdapat faktor lain yang mempengaruhi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan pegawai diluar latar belakang pribadi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Selanjutnya mengenai sikap pribadi pegawai dengan kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan terdapat nilai hubungan sebesar 0,66 dalam kategorisasi interpretasi nilai koefisien korelasi angka tersebut berada pada kategori hubungan yang kuat, hal ini dapat interpretasikan bahwa sikap pribadi pegawai sangat berhubungan dengan kesetiaan, prestasi kerja,

tanggungjawab, dan ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan pengaruh sikap pribadi pegawai terhadap kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan adalah sebesar 44,27%, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan diluar sikap pribadi pegawai sebesar 64,25% yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sedangkan uji parsial untuk indikator harapan-harapan pegawai terhadap kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan diperoleh nilai hubungan rata-rata sebesar 0,68% termasuk pada kategori hubungan yang kuat, artinya harapan-harapan pegawai mampu memotivasi agar dapat meningkatkan kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan pegawai dalam bekerja, sehingga harapan-harapan dapat mempengaruhi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan pegawai adalah sebesar 46,96% dan faktor lain yang mempengaruhi adalah sebesar 53,61% yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian ada sebesar 64,64% faktor yang dapat mempengaruhi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan diluar latar belakang pribadi, sikap pribadi dan harapan-harapan pegawai, faktor-faktor tersebut dapat berupa pemberian reward bagi pegawai, kompensasi/penggajian yang lebih tinggi, masalah keluarga pegawai, jarak rumah tinggal dengan kantor pegawai, dan hal-hal lainnya.

Mencermati hasil penelitian mengenai nilai hubungan dan pengaruh antar indikator pada masing-masing variabel penelitian ini, dapat interpretasikan bahwa kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan pegawai sangat erat hubungannya dengan latar belakang

pribadi dan sikap pribadi pegawai yang ada di Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sikap pribadi dan harapan pegawai dapat meningkatkan kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan dari pegawai itu sendiri, sedangkan khusus untuk latar belakang pegawai dapat mempengaruhi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan tidak signifikan berpengaruh.

## Kesimpulan

1. Hubungan parsial antar indikator pada variabel penelitian ini ditemukan bahwa indikator sikap pribadi dan harapan-harapan yang dimiliki pegawai berpengaruh dalam meningkatkan kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan pegawai di kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe, sedangkan latar belakang pribadi pegawai tidak signifikan dapat mempengaruhi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, dan ketaatan pegawai.
2. Motivasi kerja memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe sebesar 0.617 atau dengan kata lain sebesar 61.7% sedangkan 38.3% di pengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini dan terlihat bahwa variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kendahe.

## Saran

1. Perlu terus meningkatkan motivasi kerja serta visi dan misi pegawai di kantor Kecamatan dan untuk

melakukan kerja yang kreatif dan mengembangkan gagasan-gagasan yang rasional dan kantor serta menjauhkan motivasi kerja karna kebutuhan pribadi melainkan mengutamakan pelayanan yang efektif dalam kantor Kecamatan

2. Perlu terus meningkatkan kinerja yang sesuai dengan tupoksi dan wajibka semua unit-unit dalam kantor jangan mengabaikan peraturan perundang-undangan pemerintah yang berlaku agar hasil kerja dan kinerja semakin lebih baik dan akan menjadi yang terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung; Rineka Cipta
- Arsyenda, Y. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS: studi kasus ; BAPPEDA kota Malang*. Malang. E-jurnal Universitas Brawijaya Malang.
- Fathoni, A. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakart; Rineka Cipta..
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 7, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta; PT. Bumi Aksara
- ..... 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, R. dan Yaniawati, P. 2014. *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung; PT. Rafika Aditama,.

- Kekenusa, J. S. 2012. Statistika. PPLH-SDA UNSRAT Press. Manado
- Notoatmodjo, S. 2009. Pengembangan Sumberdaya Manusia. Jakarta; Rineka Cipta
- Mahsun, M. 2014. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta; BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Instansi Bandung; PT. Remaja Rosdakarya..
- Mathias, R. dan Jakson, J. H. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Salemba Empat
- ..... 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Buku Kedua
- Rosidah, S dan Ambar T, 2009, MSDM Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta; Graha Ilmu
- Salama, H. 2016. Jurnal Ilmiah Society: Jurusan Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Edisi XX11 Volume 1 : ISSN:2337-4004. Manado
- Suharjo, B. 2008. Analisis Regresi Terapan dan Korelasi dengan SPSS. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Simanjuntak, P. J. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Santosa, P. 2012. Administrasi Publik : Teori dan Aplikasi Good Governance. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Santosa, B. P. dan Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta; Andi .
- ..... 2009. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. . Jakarta; Rineka Cipta.
- Suryadi, 2005, Seni Membangkitkan Inovasi dan Kreativitas Perusahaan, Jakarta: Edsa Mahkota
- Suwanto, H dan Priansa, D. J.2016. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung; Alfabet Bandung
- Wahyono, T. 2012. Analisis Statistik Mudah dengan SPSS-20. Jakarta; PT. Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja.. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan penelitian. Jakarta; Salemba Empat..
- Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan
- Peraturan Daerah No 17 tahun 2008. Tentang organisasi dan tata kerja kecamatan dan kelurahan Kabupaten Kepulauan Sangihe