



PENGARUH MOTIVASI INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN TANAH GROGOT

Harmayanto ¹, Amir Hamzah ²

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Email : Harmayanto19120@gmail.com ¹, Hamzahassegaf69@gmail.com ²

Abstract.

The formulation of the problem in writing this thesis is: is there an influence of individual motivation consisting of the need for achievement, the need for affiliation, and the need for power. And which variable among the individual motivational variables has the dominant influence on employee performance. The benefit to be achieved in this research is that it can be used to improve employee performance in the future.

From the results of multiple linear regression analysis, we get the function equation $Y = 2.224 + 0.119X_1 + 0.141X_2 + 0.245X_3$. From these results it can be seen that individual motivation variables have a positive effect on employee performance at the Tanah Grogot Village office. This effect is also explained by the R² value (coefficient of determination) of 0.495, which means that the variables studied have an effect of 49.5% and the remaining 50.5% is influenced by other variables not included in this study. The regression coefficient (R), which describes the strong relationship between the independent variables and the dependent variable can be seen in the test, which is equal to 0.734. This means that there is a strong relationship between the independent variable and the dependent variable. Fcount value > Ftable or 12.088 > 2.9113 and probability value 0.000 < 0.05. Shows that individual motivation variables have a simultaneous (together) effect on employee performance. Of the individual motivational variables, the variable need for achievement gives a dominant influence, this is evidenced by the value of tcount > ttable or 3.521 > 1.6955 and the smallest probability value is 0.001 < 0.05

Seeing the results of the discussion above, it is concluded that the initial hypothesis proposed is accepted, because the initial hypothesis states that the dominant variable is the variable need for achievement (X₁).

Keywords: Individual Motivation, Performance, Village

Abstrak.

Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah: apakah terdapat pengaruh motivasi individual yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dan variabel manakah diantara variabel motivasi individual yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat persamaan fungsi $Y = 2,224 + 0,119X_1 + 0,141X_2 + 0,245X_3$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi individual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Tanah Grogot. Pengaruh ini juga dijelaskan dengan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,495 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 49,5% dan selebihnya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Koefesien regresi (R), yang menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada pengujian, yaitu sebesar 0,734. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,088 > 2,9113$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel motivasi individual berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Dari variabel motivasi individual, variabel kebutuhan akan prestasi memberikan pengaruh yang dominan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,521 > 1,6955$ serta nilai probabilitas terkecil yaitu $0,001 < 0,05$.

Melihat hasil pembahasan di atas, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis awal yang diajukan diterima, karena hipotesis awal menyatakan variabel yang dominan adalah variabel kebutuhan akan prestasi (X_1).

Kata kunci: Motivasi Individual, Kinerja, Kelurahan

LATAR BELAKANG

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh kantor Kelurahan adalah motivasi kerja para pegawai yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk instansi. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi instansi. Motivasi kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan kantor Kelurahan dapat tercapai.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 2005 tentang Pemerintah Kelurahan yang merupakan dasar dalam menuju masyarakat yang berkembang yaitu Kelurahan tidak lagi menjadi level administrasi dalam artian tidak hanya sebagai sarana untuk mengeluarkan surat keterangan baik itu untuk pelayanan kesehatan maupun untuk bantuan pendidikan, tetapi juga menjadi pihak yang bisa menentukan bisa atau tidaknya mendapatkan pelayanan dan bantuan dari Pemerintah, tidak lagi menjadi bawahan daerah tetapi menjadi masyarakat yang mandiri. Sehingga setiap masyarakat yang berada pada lingkungan Kelurahan berhak untuk berbicara dan mengeluarkan pendapat sesuai dengan kepentingannya sendiri. Disini harus dipahami bahwa Kelurahan merupakan suatu kesatuan hukum yang memiliki hak dan kekuasaan dalam mengatur dan melayani semua kebutuhan dan kepentingan masyarakatnya menuju kesejahteraan.

Semenjak gerakan reformasi digulirkan dalam rangka merubah struktur kekuasaan menuju demokrasi dan desentralisasi, maka kebutuhan masyarakat terhadap suatu pelayanan prima dari Pemerintah, dalam hal ini pemerintah Kelurahan menjadi sangat penting. Diawali dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan selanjutnya dilakukan revisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, lalu ada revisi lagi yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang yang telah dijadikan landasan yuridis untuk menggeser fokus politik ketatanegaraan, diawali desentralisasi kekuasaan dari pemerintah pusat kepada daerah. Dan sekarang menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 73 Tahun 2005 tentang Pemerintahan Kelurahan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 72 tahun 2005 tentang Pemerintahan Desa.

Inti dari Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintahan lokal yang menekankan pada prinsip demokrasi dan peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman budaya yang dimiliki oleh daerah masing-masing.

Perencanaan pembangunan di daerah Kelurahan tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan Pemerintah Kelurahan yang merupakan unit terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menjadi tonggak strategis dalam keberhasilan seluruh program pembangunan. Karena itu upaya untuk memperkuat dan memberdayakan pemerintah ditingkat Kelurahan merupakan langkah dalam mempercepat terwujudnya kesejahteraan bagi masyarakat sebagai tujuan dalam program pembangunan Kelurahan.

Jadi motivasi disini terlihat sebagai kekuatan yang ada pada seseorang pegawai dalam mencurahkan keinginannya. Dengan adanya motivasi individual dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik serta menurunnya absensi dan perpindahan kerja. Motivasi muncul dari dalam diri individu itu sendiri karena memang individu itu mempunyai kesadaran serta adanya dorongan untuk berbuat atau bertindak tanpa dipengaruhi yang ada dari luar dirinya. Dengan adanya kesadaran seperti inilah yang memungkinkan seseorang pegawai dapat bekerja sesuai dengan cara mereka memenuhi kebutuhannya dan sesuai dengan kemampuannya.

Dalam hal ini yang terjadi pada kantor Kelurahan Tanah Grogot, karena kantor Kelurahan merupakan instansi yang berbasis pelayanan kepada masyarakat yang utama, sehingga perlu motivasi yang lebih dari seorang pemimpin baik motivasi secara keseluruhan maupun secara individu, apabila kurang motivasi dari seorang pemimpin tentunya para pegawai juga kurang efisien dalam bekerja dan akan mengakibatkan kinerja yang melemah dan pelayanan kepada masyarakat kurang maksimal sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan bagi masyarakat.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja

mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen

Setiap aparaturnya pemerintah di Indonesia, sama halnya dengan organisasi swasta lainnya, yaitu memiliki suatu pengaturan dalam menjalankan segala tugasnya agar tujuan dapat dicapai. Agar tujuan tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka setiap instansi pemerintah harus memiliki pengaturan manajemen perkantoran yang efektif dan efisien. Selain itu setiap instansi harus bisa mengatur atau mengelola para pegawainya agar para pegawai mau bekerja dengan rasa tanggung jawab dan tanpa ada paksaan dalam menjalankan tugasnya. Pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi inilah yang dikenal sebagai Manajemen.

Beberapa pandangan dari pengertian manajemen yang dikemukakan oleh ahli manajemen dengan ditinjau dari sudut pandang masing-masing tersebut dilihat. Pengertian manajemen berikut ini adalah:

Menurut Terry (2001:8), Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Selanjutnya pengertian manajemen adalah:

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi organisasi seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). (Martoyo, 2000: 23)

Pendapat Siagian mengenai definisi manajemen sebagai berikut:

Manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian dapat juga dikatakan bahwa manajemen merupakan inti daripada administrasi karena memang manajemen merupakan alat pelaksana utama daripada administrasi. (Siagian, 2001: 5)

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya (Malayu, 2001: 1).

2. Sumber Daya Manusia

Meningkatnya masalah yang dihadapi oleh negara kita, mengakibatkan banyak gangguan-gangguan di segala bidang dan untuk mengatasinya diperlukan organisasi-organisasi pemerintah yang bertugas dalam menangani setiap masalah yang ada dan suatu organisasi atau instansi harus memiliki sumber daya manusia yang cakap dan

terampil dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia tersebut harus ahli dalam bidang yang akan dia tangani, untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Pengertian sumber daya manusia di bawah ini dijelaskan yaitu:

“Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.” (Gomez, 2001:2)

Secara umum sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi biasa dikelompokkan atas 2 macam yakni:

- a) Sumber daya manusia (*human resources*).
- b) Sumber daya non manusia (*non human resources*), sumber daya ini antara lain adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan material dan lain-lain.

Sedangkan Simanjuntak (1998: 1), memberikan definisi mengenai Sumber Daya Manusia adalah: Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama Sumber Daya Manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM yang menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan karena merupakan modal utama dalam pelaksanaan jalannya suatu organisasi atau instansi pemerintahan, karena sumber daya manusia merupakan satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia sering disebut dengan istilah “personalia”. Menurut penulis mengemukakan pendapatnya tentang pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu:

”Manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan aktivitas di dalam semua organisasi yang bermaksud mempengaruhi efektifitas sumber daya manusia dan organisasi.” (Simamora, 1999:7)

Definisi manajemen sumber daya manusia selanjutnya adalah sebagai berikut:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. (Hasibuan, 2003:10).

Sumber daya manusia adalah *asset* suatu organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja, sumber daya manusia dikatakan penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan untuk mengadakan pengawasan agar dapat menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang

untuk mencapai suatu tujuan dan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi pemerintahan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2003:15) dalam bukunya edisi revisi, mengemukakan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas fungsi manajerial dan fungsi operasional. Dalam garis besarnya definisi ini akan nampak dalam fungsi-fungsi manajerial terdiri dari:

- a) Perencanaan. Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b) Pengorganisasian. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c) Pengarahan. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d) Pengendalian. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

Fungsi-fungsi operasional terdiri atas:

- a) Pengadaan. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.
- b) Pengembangan. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan latihan.
- c) Kompensasi. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d) Pengintegrasian. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e) Pemeliharaan. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f) Kedisiplinan. Kedisiplinan adalah keinginan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g) Pemberhentian. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan karena keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap perusahaan atau instansi pemerintahan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan perusahaan dalam mencapai misi dan tujuan adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola perusahaan atau instansi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia tersebut harus dikelola sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan atau instansi pemerintahan.

4. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena *motivasi* adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi ini semakin penting karena manajer membagikan pekerjaannya pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berikut pengertian motivasi menurut pendapat ahli yaitu sebagai berikut:

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.” (Hasibuan, 1999:158)

Sedangkan motivasi kerja menurut Timpe adalah: “Motivasi melalui pemerikayaan mencakup penambahan tugas-tugas berarti dan menghilangkan tugas menjemukan.” (Timpe, 2002:18)

Menurut Siswanto mengatakan bahwa motivasi adalah: “Sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.” (Siswanto, 2005:119)

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dapat membuat orang bergerak untuk mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi tersebut merupakan tenaga yang dapat membuat seseorang berkeinginan keras dalam mencapai suatu tujuan.

Jadi motivasi disini terlihat sebagai kekuatan yang ada pada seseorang individu dalam mencurahkan keinginannya. Dengan adanya motivasi individual dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik serta menurunnya absensi dan perpindahan kerja. Motivasi muncul dari dalam diri individu itu sendiri karena memang individu itu mempunyai kesadaran serta adanya dorongan untuk berbuat atau bertindak tanpa dipengaruhi yang ada dari luar dirinya. Dengan adanya

kesadaran seperti inilah yang memungkinkan seseorang pegawai dapat bekerja sesuai dengan cara mereka memenuhi kebutuhannya dan sesuai dengan kemampuannya.

Dari urutan di atas, maka motivasi individual mengarah kepada kebutuhan yang bersifat nonmaterial. Seseorang yang secara individu termotivasi untuk melakukan pekerjaan sukarela, mungkin akan mengalami peristiwa, di mana apabila ia akan mendapatkan imbalan untuk pekerjaan tersebut akan mengurangi motivasi individual.

Dari apa yang penulis kemukakan, maka dapat dikatakan bahwa motivasi individu merupakan salah satu pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

5. Kinerja

Kinerja karyawan secara umum merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan satu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk menilai atau mengukur suatu kinerja, maka perlu ada standar kerja yang ditetapkan baik volume maupun waktu.

Kinerja juga menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang individu. Kinerja menggambarkan seberapa baik seorang individu memenuhi pekerjaan. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa semakin optimal seseorang melaksanakan tugasnya, maka semakin tinggi kinerjanya.

Berikut ini definisi kinerja menurut para pendapat ahli yaitu:

“Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam instansi tersebut.” (Simanjuntak, 2005: 1)

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Tiffin dan Mc Cormick yang dikutip oleh Srimulyo (1999: 40) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat, dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- b) Variabel situasional:
 - 1) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi, dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
 - 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Berikut pengertian penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

“Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang mengukur kinerja pegawai, pengukuran kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.” (Simamora, 1999: 416).

Sedangkan penilaian prestasi kerja adalah:

“Suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan.” (Soeprihanto, 1998: 7)

Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai dari fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan, pekerjaan, disiplin, hubungan pekerjaan, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu perusahaan. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah disesuaikan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan memiliki dua penggunaan umum dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif.

2. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 35 orang pegawai pada Kantor Kelurahan di Tanah Grogot

b) Sampel

c) Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kantor Kelurahan Tanah Grogot. yang berjumlah 35 orang.

3. Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu data yang diperoleh langsung dari pegawai yang bekerja pada Kantor Kelurahan di Tanah Grogot

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya ini bisa melalui media perantara. Seperti buku-buku literatur, surat kabar, majalah dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang di teliti

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Penelitian Lapangan

a) Observasi

Kegiatan mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke objek atau tempat penelitian.

b) Wawancara

Mengadakan tanya jawab dengan responden untuk melengkapi keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

c) Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan lembaran yang berisi serangkaian daftar pertanyaan lengkap dengan petunjuk pengisiannya yang diisi responden.

2) Penelitian Kepustakaan

5. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari tiga variabel bebas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ (Rangkuty, 1999: 153)}$$

Di mana:

Y : Variabel Dependen

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 : Variabel Independen

e : *Standard Error*

Untuk menghitung b_1, b_2, b_3 , dan a menggunakan dari persamaan berikut ini:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \text{ (Rangkuty, 1999: 158)}$$

$$a = \frac{Y - b(X)}{n} \text{ (Rangkuty, 1999: 159)}$$

Skala Likert dalam penelitian ini untuk mengukur variabel yang dijabarkan menjadi indikator. Berikut nilai skor tiap-tiap pertanyaan:

- | | |
|---|---|
| 1. Sangat setuju/selalu/sangat positif | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral | 3 |
| 4. Tidak Setuju/hampir tidak pernah/negatif | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah | 1 |

2) Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilambangkan dengan simbol “R”. Koefisien korelasi adalah untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, karena total variasi bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y \dots}{\sum y^2}}$$

3) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diperhitungkan. Semakin besar nilai R², maka semakin tepat model regresi yang dipakai.

$$R^2 = \frac{SSR}{Total \ SS} \dots\dots\dots$$

Di mana:

SSR : Sum of Squares Regression
Total SS : Total Sum of Squares

Uji F (uji serentak)

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)} \text{ (Rangkuty, 1999: 162)}$$

Dengan menggunakan df = n – k – 1

k : jumlah variabel independen

n : banyak sampel

R : korelasi berganda

Uji F merupakan pengujian hipotesis guna mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama. Dengan k menyatakan banyak variabel bebas dan n= ukuran sampel, statistik F ini berdistribusikan F dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1).

$H_0: b_1 - b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Minimal satu parameter estimator $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan b_1 terhadap kinerja pegawai. Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F pada α 5%. Dengan asumsi berikut ini:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

4) Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji masing-masing koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Di mana:

b : Parameter Estimasi

Sb : *Standard Error*

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembuktian dilakukan dengan derajat kebebasan *Degree of Freedom* atau tingkat kepercayaan 95% dengan α 5%. Sedangkan proses pengujian hipotesis dapat dilihat seperti di bawah ini:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini kuisioner adalah merupakan alat utama pengumpulan data. Dari hasil kuisioner yang telah diolah diharapkan dapat diketahui tanggapan dari masing-masing responden tentang variabel yang diteliti. Indikator yang tertuang dalam kuisioner harus mampu dan bisa mengukur variabel yang ditelitinya. Karena itu dalam penelitian ini digunakan berbagai macam alat uji untuk mengujinya, berikut ini akan diuraikan dan dijelaskan masing-masing alat uji tersebut.

Melakukan analisis regresi linear berganda, karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 (tiga) yaitu kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan afiliasi (X_2) dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Grogot.

Adapun hasil dari analisis yang telah dilakukan tampak pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Coeffesient Regressions	t _{hitung}	Sig
Konstanta	2,224		
Kebutuhan Akan Prestasi (X ₁)	0,119	3,521	0.001
Kebutuhan Akan Afiliasi (X ₂)	0,141	2,445	0.020
Kebutuhan Akan Kekuasaan (X ₃)	0,245	3,139	0.004
R ² (Koefisien determinasi) = 0,495			
R (Koefisien korelasi) = 0,734			
F _{hitung} = 12,088			
Sig F = 0,000			
F _{tabel} = 2,9113			
t _{tabel} = 1,6955			

Sumber data: diolah kembali dari hasil perhitungan SPSS

1) Persamaan regresi linear berganda

- Angka 2,224 adalah konstanta, artinya meskipun X₁, X₂, dan X₃ adalah sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 2,224.
- Angka 0,119X₁ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kebutuhan akan prestasi (X₁). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1% terhadap variabel kebutuhan akan prestasi (X₁), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,119, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Angka 0,141X₂ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kebutuhan akan afiliasi (X₂). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1% terhadap kebutuhan akan afiliasi (X₂), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,141, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Angka 0,245X₃ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kebutuhan akan kekuasaan (X₃). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1% terhadap kebutuhan akan kekuasaan (X₃), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar ,245, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Koefisien Korelasi (R)

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 yang berarti bahwa hubungan antara variabel X yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (X₁), kebutuhan akan afiliasi (X₂), dan kebutuhan akan kekuasaan (X₃) terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai berada pada tingkatan 0,60-0,799. Di mana dalam buku Sugiyono (2010:250), dapat diketahui bahwa pada tingkatan atau level tersebut maka hubungan antara kedua variabel yaitu variabel X dengan variabel Y adalah kuat.

3) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 18 di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,495 atau sebesar 49,5% variabel yang diteliti telah memberikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai.

Adapun sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Karena sesungguhnya masih banyak lagi faktor-faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja pegawai

4) Uji F (serentak)

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 18 dapat dilihat hasil uji F atau F_{hitung} adalah sebesar 12,088. Dan jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 2,9113, maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,088 > 2,9113$, artinya bahwa variabel motivasi individual (X) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

5) Uji t (Sendiri-Sendiri)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai), adapun hasilnya adalah:

- a) Untuk kebutuhan akan prestasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,521 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6995, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,521 > 1,6995$, yang berarti bahwa variabel kebutuhan akan prestasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
- b) Untuk kebutuhan akan afiliasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,445 dengan tingkat signifikan sebesar 0,020, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6955, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,445 > 1,6955$, yang berarti bahwa variabel kebutuhan akan afiliasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
- c) Untuk kebutuhan akan kekuasaan (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,139 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6955, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,139 > 1,6955$, yang berarti bahwa variabel kebutuhan akan kekuasaan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari penjelasan tersebut maka hipotesis pertama untuk uji t (secara parsial) juga terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk variabel yang dominan adalah variabel kebutuhan akan prestasi (X_1) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu 3,521 dan nilai signifikan terendah yaitu $0,001 < 0,05$, yang berarti hipotesis kedua juga diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Individual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Grogot, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) $Y = 2,224 + 0,119X_1 + 0,141X_2 + 0,245X_3$, dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi individual yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Tanah Grogot.
- b) Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,495% yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 49,5% terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Tanah Grogot, sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi (R) sebesar 0,734 yang berarti hubungan antara variabel independen (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) kuat karena berada pada 0,60-0,799.
- c) Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,088 > 2,9113$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel motivasi individual (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Tanah Grogot.
- d) Dari ketiga variabel, variabel kebutuhan akan prestasi memberikan pengaruh yang dominan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,521 > 1,6955$ serta dengan nilai probabilitas terkecil yaitu $0,001 < 0,05$.

2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Sebaiknya kebutuhan akan prestasi diberikan kepada setiap pegawai sehingga mereka berkompetisi untuk menghasilkan prestasi yang baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (perasaan dihormati, diterima oleh lingkungan, perasaan maju dan tidak gagal serta perasaan ikut serta) bagi setiap pegawai perlu untuk dipenuhi sehingga mereka merasa dihargai atas segala hasil kerja mereka selama ini, dan hal ini bisa mendorong peningkatan kinerja pegawai.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan berkenaan dengan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan pegawai untuk bersaing dalam menjalankan tanggung jawab, karena itu perlu untuk diberikan kesempatan yang sama agar bisa membuktikan kemampuan mereka dalam bekerja.
- d) Diharapkan kepada peneliti yang lain untuk bisa menambah variabel dalam penelitian ke depannya, karena masih terdapat 50,5% faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, M Nur. 2014. Pengaruh Faktor Motivasi Individual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Skripsi. STIE Widya Praja. Tanah Grogot
- Edwin B. Fillipo. 1998. Personal Management. Sixth Edition. New York. Mc. Graw Hill Book Company.
- Gapersz, Vincent. 1998. Manajemen Produktivitas Total. Cetakan Pertama. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- George, Terry R. 2001. Principle of Management. Seventh Edition. Home Wood Illions. Richard D Irwin Inc.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1998. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. Organisasi dan Motivasi. cetakan kedua penerbit Bumi Aksara. Bandung.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2000. Manajemen Personalialia. Edisi Keempat. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Maholtra, Naresh K. 2004. Marketing Research An Applied Orientation. International Edition. Fourth Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Minardi J. 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1982. Manajemen Personalialia. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. LPFE-UI. Jakarta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Paser. 2008. Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan. Kabupaten Paser
- Peraturan Bupati Paser. 2009. Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Kelurahan Di Kabupaten Paser. Kabupaten Paser
- Rangkuti, Freddy. 1999. Marketing Behavior: Practical Data Analysis & Interpretation. Penerbit PT. Elek Media Komputindo. Jakarta.
- Rahman, Fathur. 2008. Pengaruh Faktor Motivasi Individual Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. Skripsi. Universitas Mulawarman. Samarinda
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan STIE YKPN.Yogyakarta.
- _____. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2 STIE YKP. Yogyakarta.

- Siagian, Sondang P. 1999. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Cetakan Keempat. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- . 2000. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- Srimulyo, Koko. 1999. Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Pertama. Penerbit CV Alfabeta. Yogyakarta.
- Suprihanto John. 1998. Indonesia. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- The Liang Gie. 2000. Strategi Hidup Sukses. Edisi Ketiga. Liberty. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2004. Business An Introduction. Cetakan Kedua. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 73 Tahun 2005 tentang Pemerintahan Kelurahan
- Waworuntu, Tony. 1995. Manajemen Untuk Sekretaris. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta