

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KELURAHAN MANISA KECAMATAN BARANTI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Kamaruddin Sellang*)
Muh. Darman*)**

***Abstract :** This study aims to determine the influence of motivation to work toward improving the performance of civil state apparatus at the Village Office Manisa, District Baranti, Sidenreng Rappang and to determine the factors that affect the work motivation of civil state apparatus at the Village Office Manisa, District Baranti, Sidenreng Rappang. The design study is a quantitative approach. Research carried out for two months starting in June s.d August 2016. The population was taken from a board member of the Institute for Community and Environment in the Village Head of Manisa as many as 48 people. The samples using the total sample or samples saturated as many as 48 people. Data collection techniques used were observation, questionnaires, interviews, and literature. Data analysis technique used is quantitative descriptive Likert scale and assisted with SPSS. The results showed that motivation significantly influence the performance of the F-count value obtained at 23.269 with a probability level of sig. 0.000 (sig <0.05), which means that work motivation variable (X) has a significant influence on the performance (Y). Great influence on the performance of work motivation civilian state apparatus at the Village Office Manisa, District Baranti, Sidenreng Rappang 33.6% included in the criteria is not good. The factors that most affect the work motivation is the level of education that has contributed a percentage of 88.8% is included in the criteria very well, and for factors that have the lowest contribution that flexible regulation which only contributes a percentage of 53.6% is included in the criteria less well, so that the average percentage score of 71.6% included in both criteria.*

***Keywords:** Work Motivation and Performance Improvement*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah.

Kemajuan instansi atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan atau pegawainya. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau

menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Kinerja dalam suatu organisasi, terkhusus pada organisasi publik (pemerintahan), dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu : kinerja organisasi itu sendiri (kinerja keuangan) dan kinerja pegawai. Baik buruknya kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi itu sendiri. (Hasbar, 2014:25)

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 5 ayat (2) bahwa : Kode etik dan

kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- c. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;

Setiap organisasi akan mengharapkan staf atau karyawannya dapat memberikan produktivitas yang berkualitas dan terus meningkat. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja organisasi adalah motivasi karyawan (Wukir, 2013:115).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penulis yang dihasilkan dari proses observasi pada tanggal 06 Januari 2016, masih banyak pegawai yang meninggalkan

kantor pada saat jam kerja, sehingga pelayanan tidak berjalan dengan baik dan juga masyarakat yang ingin dilayani harus menunggu. Dilanjutkan dengan hasil observasi via wawancara dengan kepala lurah pada tanggal 11 Maret 2016 yang mengatakan bahwa disiplin pegawai masih kurang, dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor. Selain itu, masih ada pegawai yang malas masuk kantor dalam sehari dikarenakan pendapatan di luar lebih besar dari pada gaji PNS, olehnya itu banyak pekerjaan kantor yang terhambat. Hal ini disebabkan juga karena tidak adanya sanksi administrasi yang diberikan oleh atasan yang lebih tinggi dari lurah.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis tertarik mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Aratur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Manisa Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang”.

Konsep Motivasi Kerja

Sperling (1987) dalam Mangkunegara (2013:93), mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Selanjutnya Rivai (2004:455), berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Mathis & Jackson (2004:89), motivasi karyawan merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Ernest J. McCormick (1985) dalam Mangkunegara (2013:94), mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selanjutnya Wexly & Yulk (1997) dalam Pasolong (2013:140), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku.

Dari berbagai definisi motivasi, Pasolong (2013:139) mengemukakan tiga unsur-unsur motivasi sebagai berikut :

- a. Kebutuhan (*needs*) adalah keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Kebutuhan dapat diartikan sebagai suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.
- b. Dorongan (*drives*) adalah kadang disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.
- c. Insentif adalah segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan, sehingga menurunkan ketegangan.

Saydam dalam Ayuningtyas (2014:40-43) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

- a. Faktor internal
 - 1) Kematangan Pribadi;
 - 2) Tingkat Pendidikan;
 - 3) Keinginan dan Harapan Pribadi;
 - 4) Kebutuhan;

- 5) Kelelahan dan kebosanan;
- 6) Kepuasan kerja;
- b. Faktor Eksternal
 - 1) Kondisi Lingkungan kerja;
 - 2) Kompensasi yang memadai;
 - 3) Supervisi yang baik;
 - 4) Ada jaminan karier;
 - 5) Status dan tanggung jawab;
 - 6) Peraturan yang fleksibel;

Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Armstrong dan Barron (1998) dalam Wibowo, 2011:7).

Mangkunegara (2005:9), mengemukakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan dan kecermatan yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral maupun etika.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (1993) dalam Tampi (2004:6-7) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektivitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Konsep Aparatur

Konsep aparatur menurut Manrihu (2002:27), bahwa aparatur pemerintah dapat ditinjau dari dua perspektif, yaitu: (a) aparatur sebagai sistem manajemen, yang unsur-unsurnya terdiri atas bidang kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan pengawasan, dan (b) aparatur sebagai kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintah serta berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas

penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (Undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12).

Metode Penelitian

Lokasi penelitian tepatnya di Kantor Kelurahan Manisa Kecamatan Baranti sebagai salah satu instansi pemerintah, dimulai pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus.

Jenis penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif dan tipe penelitian ini bersifat deskriptif, pada analisis kuantitatif, kata-kata dibangun dari hasil observasi dan pengamatan terhadap data yang dibutuhkan untuk dideskripsikan dan dirangkum.

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh kepala lingkungan kelurahan Manisa yang berjumlah 4 orang dan pengurus Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Manisa yang berjumlah 44 orang. Jadi jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini yaitu 48 orang.

Menurut Arikunto (2010:134), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi yang diteliti berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun sebaliknya apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh. *Sampel total atau sampel jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85).

Jadi sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 48 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner (angket)
4. Studi Pustaka (*Library Research*)

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar (Patton (1980) dalam Ahmad, 2015:173).

Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:93).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert (modifikasi penulis) mempunyai gradasi sebagai berikut :

Selalu	: diberi skor 5
Sering	: diberi skor 4
Kadang-kadang	: diberi skor 3
Hampir Tidak Pernah	: diberi skor 2
<u>Tidak Pernah</u>	: diberi skor 1
Sangat Setuju	: diberi skor 5
Setuju	: diberi skor 4
Ragu-ragu	: diberi skor 3
Tidak Setuju	: diberi skor 2
<u>Sangat Tidak Setuju</u>	: diberi skor 1
Sangat Baik	: diberi skor 5
Baik	: diberi skor 4
Cukup Baik	: diberi skor 3
Tidak Baik	: diberi skor 2
<u>Sangat Tidak Baik</u>	: diberi skor 1
Sangat Terpenuhi	: diberi skor 5
Terpenuhi	: diberi skor 4
Kurang Terpenuhi	: diberi skor 3
Tidak Terpenuhi	: diberi skor 2
<u>Sangat Tidak Terpenuhi</u>	: diberi skor 1

Penulisan dalam menentukan penilaian terhadap jawaban responden menggunakan skala penentuan skor dari jawaban tersebut dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. $Skor = Frekuensi\ jawaban(f) \times Bobot\ nilai(b)$
2. $Rata - rataskor = \frac{\Sigma(Frekuensi\ jawaban(f) \times Bobot\ nilai(b))}{Banyaknya\ responden(n)}$
3. $Interval(I) = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ terendah}{Jumlah\ Kategori(Likert)}$

Dengan demikian dapat diketahui kriteria interpretasi skornya berdasarkan intervalnya, yaitu :

1. Rata-rata skor (x) 4,21 – 5,00 kriteria sangat sesuai / sangat baik
2. Rata-rata skor (x) 3,41 – 4,20 kriteria sesuai / baik
3. Rata-rata skor (x) 2,61 – 3,40 kriteria kurang sesuai / kurang baik
4. Rata-rata skor (x) 1,81 – 2,60 kriteria tidak sesuai / tidak baik
5. Rata-rata skor (x) 1,00 – 1,80 kriteria sangat tidak sesuai / sangat tidak baik

Untuk mengetahui persentase dari setiap jawaban responden, maka digunakan rumus sebagai berikut :

1. $Persentase = \frac{Frekuensi\ Jawaban(f)}{Banyaknya\ Responden(n)} \times 100\%$
2. $Rata - ratapersentase(K) = \frac{Rata - rataskor(B)}{Jumlah\ frekuensi(N)} \times 100\%$

Dalam penentuan kriteria rata-rata persentase (x), perlu adanya penentuan skala interval dalam menentukan rata-rata persentase, menurut Riduwan (2007:23) bahwa rumus untuk mencari interval adalah sebagai berikut :

$$Interval(I) = \frac{100}{Jumlah\ Kategori(Likert)}$$

Dengan demikian dapat diketahui kriteria rata-rata persentase berdasarkan interval sebagai berikut :

1. Rata-rata persentase 81% - 100% kriteria sangat sesuai / sangat baik
2. Rata-rata persentase 61% - 80% kriteria sesuai / baik
3. Rata-rata persentase 41% - 60% kriteria kurang sesuai / kurang baik
4. Rata-rata persentase 21% - 40% kriteria tidak sesuai / tidak baik
5. Rata-rata persentase 0% - 20% kriteria sangat tidak sesuai / sangat tidak baik

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Data yang telah terkumpul dilakukan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistik Package Software System*) versi 16 *for windows*. Hasil analisis berupa statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Data hasil penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri dari.

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)
3. Uji Asumsi Klasik
4. Model Regresi dan Pengujian Hipotesis

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X)

Motivasi merupakan motor penggerak dari dalam hati seseorang dengan menggerakkan segala potensi yang ada untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan yang ingin di capai. Dalam suatu motivasi kerja ada tiga unsur yang di inginkan karyawan untuk di penuhi menurut Pasolong (2013:139), yakni:

- a. Kebutuhan
Hasil olahan data menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Kantor Kelurahan Manisa dalam memenuhi kebutuhan dasarnya dari pekerjaannya adalah baik dengan nilai persentasenya sebesar 75,8%.

- b. Dorongan
Hasil olahan data menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Kantor Kelurahan Manisa untuk rajin masuk kantor setiap hari dan pulang sesuai waktunya adalah kurang baik dengan nilai persentasenya sebesar 44,4%.
- c. Insentif
Hasil olahan data menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan pegawai di Kantor Kelurahan Manisa yang berprestasi adalah tidak baik dengan nilai persentasenya sebesar 53,6%.

Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan prestasi yang di capai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan serta tanggung jawab yang di emban sehingga tercapai tujuan atau sasaran organisasi. Dalam suatu kinerja pegawai, ada lima indikator yang dapat diukur menurut Bernadine (1993) dalam Tampi (2004:6-7) yakni sebagai berikut :

- a. Kualitas
Hasil olahan data menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Kantor Kelurahan Manisa dalam memberikan hasil kerja yang baik (bagus) adalah baik dengan nilai persentasenya sebesar 81,6%.
- b. Kuantitas
Hasil olahan data menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Kantor Kelurahan Manisa dalam memberikan hasil kerja yang banyak adalah tidak baik dengan nilai persentasenya sebesar 64,4%.
- c. Ketepatan Waktu
Hasil olahan data menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Kantor Kelurahan Manisa dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan adalah kurang baik dengan nilai persentasenya sebesar 73,2%.

- d. Efektivitas
Hasil olahan data menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Kantor Kelurahan Manisa dalam bekerja secara maksimal adalah baik dengan nilai persentasenya sebesar 76,2%.
- e. Kemandirian
Hasil olahan data menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Kantor Kelurahan Manisa dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan dari orang lain sudah baik dengan nilai persentasenya sebesar 64%.

Model Regressi Linear Sederhana Dan Pengujian Hipotesis

- a. Koefisien Regresi (X terhadap Y)
Berdasarkan hasil olahan, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.
$$Y = 9,522 + 0,817X$$

Dari fungsi regresi di atas, maka dapat dijelaskan :
- 1) Konstanta sebesar 9,522; artinya jika motivasi kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y') nilainya yaitu sebesar 9,522.
 - 2) Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X) sebesar 0,817; artinya jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,817. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
- b. Uji Hipotesis (Ada pengaruh X terhadap Y)
Berdasarkan *coefficients* hasil olah data SPSS, maka diketahui bahwa:
1. Nilai *t hitung* = variabel motivasi kerja (X) sebesar

4,824 dan *t tabel* = 2,021 diperoleh dari df atau dk (derajat kebebasan) = Jumlah data - 2 atau $48 - 2 = 46$, sehingga didapat *t tabel* = 2,021. yang berarti *t hitung* > *t tabel* ($4,824 > 2,021$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y).
 3. Hipotesis H_0 : tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja (X) secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
 H_a : ada pengaruh antara variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y).
 4. Pengambilan keputusan
Jika nilai *t hitung* > *t tabel*, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika nilai *t hitung* < *t tabel* maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 5. Keputusan : ada pengaruh variabel (X) secara signifikan terhadap variabel (Y).
- c. Summary (Pengaruh X terhadap Y)
Dari hasil analisis data, maka dapat diketahui :
 $r = 0,580$
 $r^2 = 0,336 \times 100 = 33,6\%$ (pengaruh dari X terhadap Y)
sisanya $100\% - 33,6\% = 66,4\%$ (dipengaruhi oleh variabel yang lain)
Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dalam menerangkan variabel *dependen*. Berdasarkan tabel *model summery*

koefisien determinasi berganda (r^2) atau r squared = 0,336, berarti secara bersama-sama 33,6% perubahan variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X), atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 33,6%. Sedangkan sisanya yaitu 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam kerangka konsep penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil olahan data pengujian hipotesis, dapat dijelaskan bahwa :

- a. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan f -hitung $> t$ -tabel ($23,269 > 5,311$) dengan nilai koefisien sebesar 0,580. Koefisien ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja pegawai meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di Kantor Kelurahan Manisa, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dari analisis data di atas, dapat diketahui bahwa terdapat jalur yang berpengaruh signifikan. Dengan demikian hipotesis yang didukung data olahan SPSS dan diterima adalah :
Hipotesis 1 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai (X terhadap Y)

Berdasarkan uji statistik melalui SPSS yang telah di bahas pada pembahasan sebelumnya, maka diperoleh data bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN di Kantor Kelurahan Manisa, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng

Rappang dengan nilai t hitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 4,824 dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$), berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) dan berdasarkan hasil uji summary diketahui 33,6% pengaruh X terhadap Y.

- b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dari hasil olahan data, dapat diketahui bahwa dari duabelas faktor yang dipaparkan Saydam dalam Ayuningtyas (2014) yakni kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel, masih ada 3 faktor yang belum terlaksana dengan baik dikarenakan hasil rata-rata persentasenya masih dalam kriteria kurang baik. Faktor-faktor yang dimaksud yakni faktor kondisi lingkungan kerja persentasenya 60% dan tergolong dalam kriteria kurang baik, faktor jaminan karier persentasenya 58,2% dan tergolong kriteria dalam kurang baik dan faktor peraturan yang fleksibel persentasenya 53,6% dan tergolong dalam kriteria kurang baik. Sedangkan faktor-faktor yang lainnya sudah terlaksana dengan baik dikarenakan hasil rata-rata persentasenya sudah dalam kriteria baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Kantor Kelurahan Manisa, Kecamatan Baranti, Kabupaten

Sidenreng Rappang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam hal pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Kantor Kelurahan Manisa, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, apabila motivasi kerja aparatur sipil negara di Kantor Kelurahan Manisa, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang meningkat atau bertambah, maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan pegawai.
2. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Kantor Kelurahan Manisa, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang yakni kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Dari keduabelas faktor tersebut yang sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik. Teori dan Aplikasi*. Gava Media. Yogyakarta.
- Ayuningtyas, A. 2014. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosi Jabatan Di Pt Harapan Jaya Globalindo*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasbar, M. 2014. *Menguak Perilaku Organisasi Sektor Publik Antara Teori dan Aplikasi*. Ombak. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Prestasi Kerja Organisasi*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manrihu, T. 2002. *Peningkatan Kinerja dalam Organisasi*. Diklat. Makassar.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Pasolong, H. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tampi, B.J. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,tbk(Regional Sales Manado)*. Journal Acta Diurna.

Volume 3. Nomor 4.
https://www.google.co.id/search?site=webhp&source=hp&q=pengaruh+gaya+kepemimpinan+oleh+bryan+jihanes&oq=pengaruh+gaya+kepemimpinan+oleh+bryan+jihanes&gs_l=hp.3...7717.28347.0.28724.56.49.0.0.0.0.676.5770.2-8j5j3j1.17.0....0...1c.1.64.hp..39.12.4073.LFoRg162-VI. Diakses pada tanggal 21 Maret 2016.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Rajawali Pers. Jakarta.

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yogyakarta.

***) Penulis adalah Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang.
Email: kamaruddinsellang@yahoo.co.id**