

Visionist

Volume 3, Nomor 1 – Maret 2014

ANALISIS KEPUASAN NASABAH PEMBIAYAAN BNI FLEKSI SYARIAH PADA PT. BANK BNI SYARIAH TANJUNG KARANG <i>Anggrita Denziana dan Abdul Basit</i>	1 – 13
PENGEMBANGAN EKONOMI SYARIAH BAGI USAHA KECIL DAN MENENGAH DALAM MENGHADAPI KRISIS FINANSIAL GLOBAL <i>Habiburrahman</i>	14 – 23
ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMPUNG DENGAN MENGGUNAKAN MODEL DENISON <i>Marzuki</i>	24 – 35
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJASAMA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK BANDAR LAMPUNG <i>Iskandar AA dan Defrizal</i>	36 – 49
HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI <i>Dirwansyah Sesunan dan Sinung Hendratno</i>	50 – 60
ANALISIS PEMANFAATAN <i>E-BANKING</i> DALAM INDUSTRI PERBANKAN DI INDONESIA DITINJAU DARI <i>STRUCTURE-CONDUCT-PERFORMANCE PARADIGM</i> <i>Defrizal, Agus Wahyudi dan M. Yusuf S. Barusman</i>	61 – 84

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 3	Nomor 1	Halaman 1 - 84	Bandar Lampung Maret 2014	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 3, Nomor 1 – Maret 2014

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

Dirwansyah Sesunan dan Sinung Hendratno
Universitas Bandar Lampung

Abstract

Human resources are an important resource for an organization. The goals of this research are to analyze relationship between motivation and official performance at Tanjung Senang Sub-District Office, Bandar Lampung; and to analyze the effect of motivation to official's performance. The result of this research shows that the official motivation (X) at Tanjung Senang Sub-District Office Bandar Lampung is high which the number of score is 714. The official performance at Tanjung Senang Sub-District Office Bandar Lampung is also high which the number of score is 717. The Correlation coefficient between official's motivation and performance is 0.703. It means that the correlation between official's motivation and perform is very strong. Beside of that, it can be concluded that official's motivation have a positive relationship with official's performance at Tanjung Senang Sub-District Office Bandar Lampung.

Key words: human resource, organization, official's motivation, and official's performance

Abstrak

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung dan sekaligus untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi (X) pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung berada pada kategori tinggi, dengan jumlah skor 714. Variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung berada pada kategori tinggi dengan jumlah skor 717. Koefisien Korelasi antara variabel motivasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil (r_{xy}) = 0,703. Nilai koefisien ini berada pada kategori sangat kuat. Selain itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung.

Kata kunci: sumberdaya manusia, organisasi, motivasi pegawai, dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Menurut Nitisemito (1982), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, controlling*, sehingga keefektifan dan keefisienan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Berpedoman pada pendapat di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang. Prestasi karyawan tentunya akan berpengaruh pada prestasi organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Prestasi tersebut, akan dapat dicapai bila karyawan dapat bekerja secara efisien, sedangkan keefisienan karyawan akan terwujud jika karyawan mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi dalam melakukan aktivitasnya.

Pengertian semangat dan kegairahan kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nitisemito, 1982).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan lebih cepat dan lebih baik akan dapat meningkatkan keproduktifan, dan apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan senang hati akan mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaannya serta akan dapat mengurangi biaya per unit.

Beberapa indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja menurut Nitisemito (1982), antara lain : 1) Turun atau rendahnya keproduktifan kerja; 2) Tingkat absensi yang naik atau tinggi; 3) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi; 4) Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi; 5) Kegelisahan dimana-mana; 6) Tuntutan yang seringkali terjadi; dan 7) Pemogokan.

Pemerintah kecamatan mempunyai kedudukan yang strategis dalam upaya peningkatan pelayanan masyarakat dan sarana pencapaian sasaran pembangunan nasional. Pada hakekatnya pemerintah kecamatan dapat dikatakan merupakan profil pemerintah Indonesia yang baik buruknya pelayanan kecamatan merupakan gambaran umum pemerintah Indonesia.

Pemerintah kecamatan perlu didukung oleh sumber daya manusia dan aparatur yang handal sehingga dapat membawa keberhasilan bagi pemerintah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan Visi dan Misi pada umumnya dan melaksanakan tugas pemerintah, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat.

Pemerintah kecamatan mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan, mengkoordinasikan, perencanaan dan pelaksanaan pembangunan serta membina kehidupan kemasyarakatan dalam segala bidang di Kecamatan. Berdasarkan tugas tersebut maka pemerintah kecamatan mempunyai fungsi : 1) Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah; 2) Pembinaan ideologi negara, politik dalam negeri dan kesatuan bangsa; 3) Melakukan koordinasi terhadap tugas Pemerintah Umum dan pembinaan keagrariaan dan pembinaan politik dalam negeri; 4) Pembinaan Pemerintah Desa/ Kelurahan; 5) Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi, distribusi serta pembinaan sosial; dan 6) Penyusunan program, pembinaan administrasi dan rumah tangga.

Dengan tugas dan fungsi yang harus diemban oleh seorang Camat yang cukup luas maka sudah seharusnya sumber daya manusia di Kecamatan mempunyai kinerja yang tinggi sebagai upaya pencapaian hasil yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yaitu : 1) Kurang tepatnya pemberian bentuk dan teknik motivasi yang dilakukan oleh pimpinan; 2) Masih terdapatnya hasil kerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan pimpinan; dan 3) Masih kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung; dan 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung.

KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan, suatu perusahaan yang memiliki sistem manajemen modern tentunya memikirkan cara terbaik sesuai dengan kemampuan perusahaan. Hal ini bukan hanya dari segi teknologi dan ekonominya saja, tapi memperhatikan pula aspek manusianya. Tindakan ini dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya.

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1985), Manajemen Personalialia adalah: "Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat". Menurut M. Manulang (1982), Manajemen Personalialia adalah: "Suatu seni dan ilmu memperoleh, memajukan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan kerja dari pegawai".

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia merupakan suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Manajemen personalia merupakan suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (1986), Fungsi-fungsi Manajemen Personalia adalah : 1) Pengadaan, yaitu untuk memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, misalnya penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikan seleksi; 2) Pengembangan, yaitu dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan-latihan yang diadakan yang tujuannya untuk menjalankan tugas dengan baik; 3) Kompensasi, yaitu diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi; dan 4) Integrasi, yaitu menyangkut penyesuaian keinginan individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap dari karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

Motivasi merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang berkaitan erat dengan manusia, bahkan tidaklah berlebihan apabila dikatakan masalah motivasi adalah manusia dalam manajemen. Motivasi yang dilakukan atasan dapat mengarahkan dan memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan juga sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut A.A. Rahmat MZ Motivasi Positif adalah "Proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkatan kepuasan tertentu, misalnya memberikan promosi, memberikan insentif, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar mereka aman, tenang dan sebagainya". (1984 : 121). Sedangkan Motivasi Negatif menurut Suad Husnan adalah "Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan" (1985).

Menurut Sondang P. Siagian (1989), teori Maslow dapat dibagi menjadi lima kategori yaitu : 1) Kebutuhan Fisiologis Dasar; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan sosial; 4) Kebutuhan Penghargaan; dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri

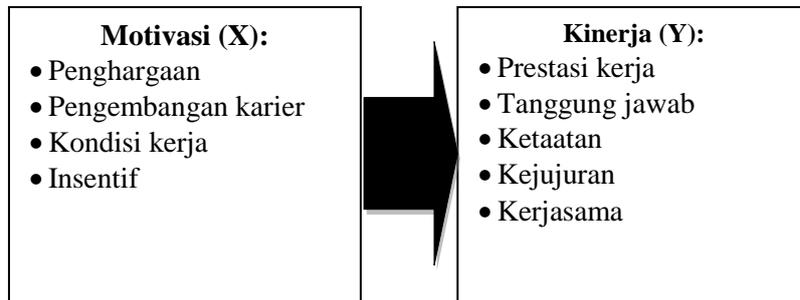
Bertitik tolak dari Teori Motivasi Maslow terlihat bahwa pimpinan harus selalu berusaha untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan para karyawannya. Dengan demikian pimpinan yang bersangkutan akan lebih mampu meyakinkan para bawahannya bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan-tujuan pribadi karyawan itu pun akan ikut tercapai pula. Ketidakmampuan memberikan keyakinan dapat mengakibatkan karyawan akan bertindak negatif seperti keengganan dan produktivitas rendah, atau meninggalkan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan padanan kata Inggris *performance* yang merupakan kata benda yang dijelaskan sebagai *thing done*, yaitu sesuatu yang telah dikerjakan (Prawirosentono, 1999). Vroom menyatakan bahwa sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (As'ad, 1999).

Objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil, karena itu yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti yang dikemukakan oleh Ambar Sulistyani sebagai berikut :1) Prestasi Kerja; 2) Tanggung jawab; 3) Ketaatan; 4) Kejujuran; dan 5) Kerjasama.

Dengan demikian berarti kedua variabel tersebut yaitu kepemimpinan dan motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan kerangka pemikiran teori maka keterkaitan antar variabel yaitu tingkat kebutuhan dengan kinerja pegawai dapat digambarkan dalam

paradigma penelitian seperti tersaji pada Gambar 1. Sedangkan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas ini diukur dengan 4 (empat) indikator yaitu : Penghargaan, Pengembangan karier, Kondisi kerja, dan Insentif. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu : Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kerja sama, dan Kejujuran.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert yaitu skala pengukuran sikap persetujuan terhadap situasi dari subjek atau objek yang dipaparkan dalam suatu pernyataan dengan tiga hingga sembilan skala, umumnya lima (Wahyudi, 2005). Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima skala seperti tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala Pengukuran Variabel

No	Nama	Kriteria	Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	R	Ragu-ragu	3
4	KS	Kurang setuju	2
5	SKS	Sangat kurang setuju	1

Kriteria skor menggunakan interval score harapan/ideal dengan rumus interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval

NT = Nilai tertinggi

NR = Nilai terendah

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau informan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melihat dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian.

Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian kepustakaan adalah dengan mempelajari buku-buku literatur, karangan ilmiah dan bentuk tulisan lainnya yang ada hubungannya dengan penulisan ini. Sedangkan penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung, dengan metode sebagai berikut : 1) Metode interview, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung kepada petugas yang melayani bidang penelitian pada perusahaan yang bersangkutan; 2) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada kegiatan perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari objek yang diteliti; 3) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang secara tidak langsung dari objek penelitian dengan cara mempelajari, mencatat dan memeriksa data yang sudah didokumentasikan oleh perusahaan yang bersangkutan dan ada hubungannya dengan penelitian ini; dan 4) Kuesioner, dengan tehnik ini penulis menyebarkan angket yang harus diisi oleh responden.

Populasi adalah sejumlah individu yang akan dijadikan subjek penelitian. Adapun yang akan menjadi populai dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung yang berjumlah 22 pegawai. Sampel adalah sebagian individu yang dikenakan penyelidikan dan dianggap mewakili populasi untuk diteliti oleh penulis. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (1999 : 107) menyatakan apabila subjek kurang dari 100, maka harus diambil semuanya, tetapi bila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 20 – 25 persen. Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel yang dipergunakan dalam penulisan tesis ini adalah sebanyak 22 orang.

Analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk menganalisis permasalahan berdasarkan pendekatan teoritis MSDM terutama yang berkaitan dengan motivasi serta kinerja pegawai. Sedangkan Analisis kuantitatif adalah suatu analisis dengan menggunakan data yang tersedia untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kinerja pegawai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor-faktor dari Teori Motivasi Maslow. Hubungan antara variabel ini ditentukan dengan menggunakan analisis Korelasi Product Moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{ \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \}}}$$

Keterangan :

- r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- X = Nilai skor untuk motivasi
- Y = Nilai skor untuk kinerja pegawai
- N = Jumlah sampel

(Suharsimi Arikunto, 1991 : 206)

Untuk menginterpretasi hasil korelasi *Product Moment* digunakan kriteria yang terbagi dalam 5 kelompok (Tabel 2).

Tabel 2. Kriteria Korelasi *Product Moment*

No	Korelasi (r)	Kriteria Korelasi
1	0,01 – 0,19	Sangat rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Sedang
4	0,60 – 0,79	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono, 2002

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tabel tunggal yaitu dengan membuat distribusi hasil penelitian ke dalam tabel kemudian diinterpretasikan. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan selanjutnya diuraikan jawaban responden dari pertanyaan yang diajukan tentang motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Peranan motivasi dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator sebagai acuan, yaitu: penghargaan, pengembangan karier, kondisi kerja, dan insentif. Dari hasil penelitian terkait dengan indikator penghargaan diketahui bahwa sebanyak 14,2 % responden menjawab sangat setuju, 34,0 % responden menjawab setuju, 40,4 % responden menjawab ragu-ragu, 10,0 % responden menjawab kurang setuju, dan 1,4 % responden menjawab sangat kurang setuju (Tabel 3).

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Indikator Variabel Penghargaan

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	14,2
2	Setuju	34,0
3	Ragu-ragu	40,4
4	Kurang Setuju	10,0
5	Sangat Kurang Setuju	1,4
	Total	100

Dilihat dari indikator pengembangan karir, terlihat bahwa sebanyak 15,4 % responden memberikan jawaban sangat setuju, 41 % responden memberikan jawaban setuju, 35,8 % responden memberikan jawaban ragu-ragu, 6,1 % responden memberikan jawaban kurang setuju, dan 1,7 % menjawab sangat kurang setuju (Tabel 4).

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Indikator Variabel Pengembangan Karier

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	15,4
2	Setuju	41
3	Ragu-ragu	35,8
4	Kurang Setuju	6,1
5	Sangat Kurang Setuju	1,7
	Total	100

Dari indikator kondisi kerja diketahui bahwa mayoritas responden (32,6 %) masih ragu-ragu dengan kondisi kerja sebagai faktor yang mengidikasikan motivasi. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 25,4 %, yang memberikan jawaban setuju

Dirwansyah Sesunan dan Sinung Hendratno

sebanyak 26,1 %, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 13,0 % dan sebanyak 2,9 % responden memberikan jawaban sangat kurang setuju (Tabel 5).

Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Indikator Variabel Kondisi Kerja

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	25,4
2	Setuju	34,0
3	Ragu-ragu	40,4
4	Kurang Setuju	10,0
5	Sangat Kurang Setuju	1,4
	Total	100

Dari jawaban responden terhadap salah satu indikator motivasi (indikator insentif) dapat dilihat bahwa dari responden yang ada sebanyak 29,8 % responden menjawab sangat setuju, 31,8 % responden menjawab setuju, 27,8 % responden menjawab ragu-ragu, 9,3 % responden menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1,3 % menjawab sangat kurang setuju (Tabel 6).

Tabel 6. Jawaban Responden Tentang Insentif

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	29,8
2	Setuju	31,8
3	Ragu-ragu	27,8
4	Kurang Setuju	9,3
5	Sangat Kurang Setuju	1,3
	Total	100

Jika dilihat variabel motivasi secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dapat dikatakan dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden, yaitu: 9 % responden memberi jawaban sangat tinggi, 50 % responden memberi jawaban tinggi, 32 % responden memberi jawaban sedang, 9 % responden menjawab rendah dan tidak ada responden yang menjawab sangat rendah (Tabel 7).

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Secara Keseluruhan Terhadap Variabel Motivasi

No	Interval	Kategori	%
1	42 – 50	Sangat tinggi	9
2	34 – 41	Tinggi	50
3	26 – 33	Sedang	32
4	18 – 25	Rendah	9
5	10 - 17	Sangat rendah	-
	Total		100

Berdasarkan keempat indikator dari variabel motivasi dapat dikatakan bahwa indikator yang paling baik untuk menjelaskan motivasi adalah insentif, diikuti berturut-turut oleh indikator pengembangan karier, penghargaan, dan kondisi kerja (Tabel 8).

Berbeda dengan variabel motivasi, dalam mengukur variabel kinerja terdapat 5 indikator yang digunakan. Kelima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama.

Tabel 8. Keseluruhan dari Indikator Variabel Motivasi

No	Indikator	%	Peringkat
1	Penghargaan	64	III
2	Pengembangan karier	66	II
3	Kondisi kerja	62	IV
4	Insentif	68	I

Dari rekapitulasi jawaban responden terkait dengan indikator prestasi kerja diketahui bahwa sebanyak 10,6 % responden menjawab sangat setuju, sebanyak 45,4 % responden menjawab setuju, sebanyak 31,9 % responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 9,9 % responden menjawab kurang setuju, dan sebanyak 2,2 % menjawab sangat kurang setuju (Tabel 9).

Tabel 9. Jawaban Responden Tentang Indikator Variabel Prestasi Kerja

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	10,6
2	Setuju	45,4
3	Ragu-ragu	31,9
4	Kurang Setuju	9,9
5	Sangat Kurang Setuju	2,2
	Total	100

Berdasarkan jawaban responden terhadap indikator tanggung jawab terlihat bahwa sebanyak 21,7 % responden menjawab sangat setuju, sebanyak 26,1 % responden menjawab setuju, sebanyak 34,8 % responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 16 % responden menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1,4 % responden menjawab sangat kurang setuju (Tabel 10).

Tabel 10. Jawaban Responden Tentang Indikator Variabel Tanggung Jawab

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	21,7
2	Setuju	26,1
3	Ragu-ragu	34,8
4	Kurang Setuju	16,0
5	Sangat Kurang Setuju	1,4
	Total	100

Untuk indikator ketaatan, sebanyak sebanyak 36,3 % responden memberikan jawaban sangat setuju, sebanyak 11,6 % responden memberikan jawaban setuju, sebanyak 30,4 % responden memberikan jawaban ragu-ragu, sebanyak 20,3 % responden memberikan jawaban kurang setuju, dan 1,4 % responden memberikan jawaban jawaban sangat kurang setuju (Tabel 11).

Tabel 11. Jawaban Responden Tentang Indikator Variabel Ketaatan

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	36,3
2	Setuju	11,6
3	Ragu-ragu	30,4
4	Kurang Setuju	20,3
5	Sangat Kurang Setuju	1,4
	Total	100

Berdasarkan jawaban responden terkait dengan indikator kejujuran (Tabel 12), diketahui bahwa sebanyak 28,1 % responden menjawab sangat setuju, sebanyak 27,7 % responden menjawab setuju, sebanyak 40,3 % responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 2,6 % responden menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1,3 % responden menjawab sangat kurang setuju.

Tabel 12. Jawaban Responden Tentang Indikator Variabel Kejujuran

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	28,1
2	Setuju	27,7
3	Ragu-ragu	40,3
4	Kurang Setuju	2,6
5	Sangat Kurang Setuju	1,3
	Total	100

Dilihat dari indikator kerjasama, diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada sebanyak 23,3 %, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 34,7 %, responden yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 34 %, responden yang memberikan jawaban kurang setuju ada sebanyak 6,7 %, dan responden yang menjawab sangat kurang setuju sebanyak 1,3 % (Tabel 13).

Tabel 13. Jawaban Responden Tentang Indikator Variabel Kerjasama

No	Kategori	%
1	Sangat Setuju	23,3
2	Setuju	34,7
3	Ragu-ragu	34,0
4	Kurang Setuju	6,7
5	Sangat Kurang Setuju	1,3
	Total	100

Berdasarkan kelima indikator yang menjelaskan variabel kinerja pegawai terlihat bahwa 9 % responden memberi jawaban sangat tinggi, 45,4 % responden memberi jawaban tinggi, 32 % responden memberi jawaban sedang, 13,6 % responden menjawab rendah dan tidak ada responden yang menjawab sangat rendah (Tabel 14).

Tabel 14. Hasil Jawaban Responden Secara Keseluruhan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Interval	Kategori	%
1	42 – 50	Sangat tinggi	9,0
2	34 – 41	Tinggi	45,4
3	26 – 33	Sedang	32,0
4	18 – 25	Rendah	13,6
5	10 - 17	Sangat rendah	-
	Total		100

Berdasarkan peringkat indikator variabel kinerja pegawai (Tabel 15) dapat disimpulkan bahwa penelitian pada variabel kinerja pegawai yang terbaik adalah indikator kejujuran. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah tanggung jawab dan keataan. Hal ini merupakan kelemahan dari kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung sehingga perlu pembenahan untuk peningkatan dimasa mendatang.

Tabel 15. Keseluruhan dari Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	%	Peringkat
1	Prestasi kerja	64	III
2	Tanggung jawab	62	IV
3	Ketaatan	62	V
4	Kejujuran	70	I
5	Kerjasama	68	II

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS diperoleh nilai korelasi *Product Moment* antara motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu (r_{xy}) adalah sebesar 0,703. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Nilai korelasi *Product Moment* (r_{xy}) sebesar 0,703 jika dikonsultasikan dengan tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi berada pada interval (0,601 – 0,800) dengan kriteria hubungan kuat artinya dapat diambil pengertian hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai kuat dan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung.

Dari hasil analisis korelasi diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ditentukan dengan menggunakan koefisien penentu. Koefisien penentu variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 49,4%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 49,4 % sedangkan sisanya 50,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Variabel motivasi (X) pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung berada pada kategori tinggi, dengan jumlah skor 714.
2. Variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung berada pada kategori tinggi dengan jumlah skor 717.

3. Koefisien korelasi antara variabel motivasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil (r_{xy}) = 0,703 dengan berada pada (0,601 – 0,800) memiliki keeratan hubungan sangat kuat dan positif, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Senang Kota Bandar Lampung.

Implikasi

1. Pada variabel motivasi skor indikator yang paling rendah adalah kondisi kerja, dengan demikian upaya yang mesti dilakukan adalah menambah sarana dan prasarana kerja seperti ruangan kerja, komputer, mesin tik dan lemari arsip.
2. Untuk meningkatkan ketaatan pegawai didalam melaksanakan peraturan-peraturan yang ada, upaya yang mesti dilakukan adalah apabila pegawai tidak taat terhadap peraturan, diberi sanksi yang tegas, dengan memberi hukuman baik lisan maupun tulisan, dan memberi hadiah/bonus, apabila pegawai taat terhadap peraturan-peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi Jakarta: Bina Aksara.
- Dessler, G. 1992. *Organization Theory*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harianja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, J. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit Insan Cendekia.
- Kartono, K. 1988. *Metode Riset dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegaran, Anwar P.AA. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mc. Cormick, Ernest J. 1985. *Industrial Psychology*. New York: Prentice Hall Int.
- Ndraha, T. 1997. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku dalam Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, SP. 1992. *Peranan Staf dalam Manajemen*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihantono, J. 1995. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha, M. 1992. *Peilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Westerman, John dan Pauline Donoghue. 1992. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wursanto, IG. 1992. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST
Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486