

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Sulawesi Barat

Hermin Andi Magga

Prodi Manajemen Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat Kampus: Jl.Perintis Kemerdekaan,KM.11

Korespondensi: Andihermien6305@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to find out how partial and simultaneous motivation influences employee performance at the University of West Sulawesi. The type of research used in this research is a quantitative approach with a sample of 33 respondents. The data collection techniques used are documentation techniques, literature studies and distributing questionnaires. The research results show that motivation has no effect on employee performance at the University of West Sulawesi, which can be seen from the results of the regression analysis which shows that t count is $-1.171 < t$ table 1.697 with a significant value of $0.141 > 0.05$.*

Keywords: *Employee performance, Motivation , Partial and Simultaneous Employees*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 33 responden, tehknik pengumpulan data yang digunakan adalah tehknik dokumentasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat, dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa t hitung $-1.171 < t$ tabel $1,697$ dengan nilai signifikan $0,141 > 0,05$.

Kata kunci : Kinerja karyawan, Motivasi , Parsial Dan Simultan Pegawai

LATAR BELAKANG

Motivasi diri yang kurang mendukung untuk menciptakan kinerja yang optimal. Di sudut lain terdapat masalah reward, masalah kompensasi, budaya dari organisasi tersebut yang menjadi sumber motivasi untuk peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh universitas dan mempunyai disiplin yang tinggi maka menciptakan suasana lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktifitas universitas.

Universitas Sulawesi Barat mempunyai harapan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Namun kenyataannya, banyak kesenjangan terjadi terutama pada para pegawai negeri yang kadang tidak mendedikasikan diri sebagai pegawai negeri yang harus memberikan kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan masyarakat soal pelayanan yang masih kurang memuaskan bagi masyarakat, kurang kepuasannya soal jam pelayanan ataupun kehadiran setiap pegawai. Inilah alasan sehingga peneliti memilih judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Sulawesi Barat.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh : faktor instrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuihan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian dan faktor ekstrinsik, yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyalah, gaji, hubungan antara pribadi dan kondisi kerja.

Menurut Mclelland (1987), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Kemudian dari kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu : Kebutuhan Akan Prestasi (tanggung jawab, umpan balik setiap kegiatan, keterampilan dan penyelesaian pekerjaan, semangat untuk unggul dalam setiap kesempatan, keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang, keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan ; Kebutuhan Akan Kekuasaan (dorongan untuk melakukan keterampilan yang optimal, dorongan untuk menjadi pemimpin dalam setiap pemimpin dalam setiap kegiatan, dorongan untuk mengorganisir orang lain, keinginan untuk mencapai posisi menjadi pemimpin, keyakinan diri bagian penting dalam bagi setiap organisasi, tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan ; Kebutuhan Akan Afiliasi (rasa sosial yang tinggi, tingkat kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan, dorongan untuk membantu orang lain dalam setiap kesempatan, percaya diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan analisis pada data angka yang diolah dengan menggunakan statistik. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Sulawesi Barat dengan menggunakan data yang diambil dari kuesioner yang disebar dan dokumentasi. Sampel yang digunakan berjumlah 33 orang yang semuanya adalah pegawai Universitas Sulawesi Barat. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda,.

Uji hipotesis :

Uji t (P value {sig} < 0,05 maka variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dan P value > 0,05 maka variabel bebas independen dinyatakan yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F, Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak diantara variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut: jika $P \text{ value} < 0,05$ hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dan jika $P \text{ value} > 0,05$ hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Apabila didapatkan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika sebaliknya nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

NO	JENIS KELAMIN	RESPONDEN (ORANG)	PERSENTASI (%)
1	Pria	18	54,5
2	Wanita	15	45,5
	TOTAL	33	100
NO	UMUR	RESPONDEN(ORANG)	PERSENTASI(%)
1	20-29	16	48,5
2	30-39	14	42,5
3	> 40	3	9,0
	TOTAL	33	100
NO	PENDIDIKAN	RESPONDEN	PERSENTASI(%)
1	SMA/SMK	6	18,3
2	D3	8	24,3
3	S1	17	51,5
4	S2	2	6,0
	TOTAL	33	100
NO	LAMA BEKERJA	RESPONDEN	PERSENTASE(%)
1	1-5	23	69,6
2	6-10	10	30,4
	TOTAL	33	100

Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	
		β	Std.error	Beta	t
1	(Constans)	,652	,557	-,142	1,171
	Motivasi(X)	-,126	,083		-1,514
a	Dependent Variabel:	Total Y			
					Sig
					,251
					,141

Berdasarkan tabel Uji t; variabel motivasi (X) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung $-1,514 < t \text{ tabel } 1,697$ dan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar $0,141 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak.

Uji f

ANNOVA ^a						
Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	7.766	2	3,883	43,080	,000 ^b
	Residual	2.704	30	,090		
	Total	10.470	32			
a. Dependent variable: total Y						
b. Predictors: (constant), total X1						

Motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pegawai di Universitas Sulawesi Barat. Pada dasarnya karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Motivasi dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif atau baik dan negatif atau buruk. Apabila motivasi optimal akan berdampak pada kinerja organisasi menjadi maksimal. Bila motivasi terlalu rendah, maka motivasi dalam organisasi mengalami stagnansi dan organisasi menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Disatu sisi, jika motivasi terlalu tinggi, maka timbul kekacauan, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil pengujian penelitian ini, menunjukkan motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di Universitas Sulawesi Barat. Hasil tersebut dilihat berdasarkan hasil uji statistik yang mendapatkan nilai t hitung – 1,514 < t tabel 1,697 dan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar 0,141 > 0,05 ; sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, maka didapatkan hasil yaitu, Motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pegawai atau karyawan di Universitas Sulawesi Barat.

SARAN

Untuk pegawai/ karyawan Universitas Sulawesi Barat, diharapkan agar motivasi lebih ditingkatkan lagi dengan meningkatkan efektifitas para pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan dengan pelaksanaan dan pekerjaan, agar pegawai lebih memiliki semangat bekerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga maksimal

DAFTAR REFERENSI

- Ekaningsih. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(1). Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Fahmi. (2009). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SPBU Pandanaran Semarang. Semarang: Universitas Gunadarma.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sulistiyandh, A. T., & Rosidah. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.