

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang**

**Yasser S<sup>1\*</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>, Nurbiah Tahir<sup>3</sup>**

- 1) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 2) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 3) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*This study aimed to find out how the work motivation and performance of employees in the Civil Service Police Unit and the Enrekang District Fire Department and to find out how much influence motivation on the performance of employees in the Office. The method used in this study was a quantitative method using statistical formula to help process data and analyze data obtained from the results of the study by distributing questionnaires / questionnaires as many as 40 questionnaires to 25 Satpol employees and 15 Damkar employees with a total of 40 respondents. This study used a simple linear regression formula to find out whether there was a relationship between motivation and performance, then proceed with the determination coefficient to determine the results of the effects caused. The results showed that motivation had a relatively moderated relationship with employee performance. Based on the analysis results that had been described then Motivational variables significantly influence employee performance variables in the Civil Service Police Unit and Enrekang District Fire Department.*

**Keywords:** *influence of motivation, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kinerja para pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang. Dan secara khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas tersebut. Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu mengolah data dan menganalisa data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan menyebar angket/kuesioner sebanyak 40 kuesioner kepada 25 pegawai Satpol dan 15 pegawai Damkar dengan total sebanyak 40 responden. Kemudian diolah dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi dan kinerja, kemudian dilanjutkan dengan koefisien determinasi untuk mengetahui hasil pengaruh yang ditimbulkan. Hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang relative sedang dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan maka variable motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang.

**Kata Kunci :** pengaruh motivasi, kinerja pegawai

---

\* yasser@gmail.com

## PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM atau aparat pemerintah adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi aparat pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Pegawai aparatur sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan datau disertai tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas para aparat sipil Negara dalam meningkatkan pelayanan public dilakukan melalui upaya pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat structural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup maka dari itu diperlukan upaya pembinaan dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara untuk menumbuhkan, meningkatkan kinerja yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahmud

Halim (2016), dengan judul :Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara”, yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji F diketahui bahwa variable motivasi kerja karyawan mempunyai  $F_{hitung}$  sebesar 13,57 yang berarti bahwa hipotesis  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai tidak hanya di dasarkan pada seberapa besar gaji yang di dapatkan, tetapi juga seberapa besar motivasi pegawai ingin mengerjakan pekerjaannya. Karena gaji tidak menentukan ikhlas tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya, nayakan tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya tetapi bagaimana seorang karyawan termotivasi dengan sendirinya, dengan kesadarannya untuk melakukan suatu hal yang sudah menjadi tanggungjawab dalam pekerjaannya.

Seperti yang dijelaskan oleh Mukhlisoh (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Prowinse Banten” berdasarkan hasil hitung di peroleh data sebesar 0,747 atau sebesar 74,7% yang berarti bahwa variabel independent (motivasi)

mempengaruhi variabel dependent (kinerja) sebesar 74,7 % dan sisanya 25,3% yang ditentukan oleh faktor lain.

Dengan demikian meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para karyawan, dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta kepuasan dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Sajangbati, penelitian oleh Atnila (2016) juga mendukung pernyataan tersebut dengan judulnya “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna” dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa variabel tidak terikat motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Kawatuna sebesar 0,532 atau 53,2% sedangkan sisanya 46,8% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Mas’ud (2010: 50) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau motivasi dan disiplin sumber daya manusia. Kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan

atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Sementara faktor internal meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, disiplin dan motivasi.

Sedangkan menurut Mulyadi (2007: 40) menyatakan bahwa hasil kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, kedisiplinan, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran merupakan instansi pemerintahan yang terletak di Kabupaten Enrekang. Munculnya permasalahan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang menjadi faktor yang sangat penting untuk diselesaikan karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah Kabupaten Enrekang. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pelayanan yang lebih baik.

Dalam hal motivasi, pegawai yang mengembangkan diri dan juga kreatif berjiwa pemimpin dalam mengerjakan pekerjaannya dapat memotivasi diri sendiri dan juga pegawai lainnya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, karena jika pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri maka akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuannya perlu perhatian khusus dari pemimpin karena peran para pelaku organisasi akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Terkait dengan salah satu upaya yang dilakukan oleh atasan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan penilaian prestasi kerja yang memiliki dasar hukum; (1) UU Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. (2) PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS. (3) PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS. (4) Perka.BKN nomor 1 Tahun 2013 Tentang Petunjuk Pelaksanaan PP 46 Thn 2011.

Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier, yang

dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja juga diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang telah disepakati. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Penilaian prestasi kerja juga diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang telah disepakati. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dalam dunia kerja tidak dapat dipungkiri bahwa setiap manusia karyawan maupun pegawai satu dengan yang lainnya saling membutuhkan motivasi baik dari dirinya sendiri maupun motivasi dari orang lain, oleh karena itu para atasan ataupun manager harus selalu memberikan motivasi terhadap para pekerjanya dengan cara mengetahui dan sekaligus memenuhi segala kebutuhan pegawainya (Mangkunega, 2009).

Kebiasaan Aparatur Sipil Negara yang sering absen pada hari kerja yang tidak mencapai ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri

Komunikasi Dan Informatika Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2014 tentang pedoman kehadiran pegawai Bab II Pasal 2, sehingga pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan pada hari itu tidak diselesaikan tepat waktu, hal ini terjadi karena masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum memahami tugas dan prosedur kerjanya. Adanya kelakuan pegawai yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan dalam kanaator, pemimpin atau atasan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi terhdap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Organisasi yang kuat tak luput dari peran manusia yang sangat penting di dalamnya, untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja atau dengan yang kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi sehingga banyak para ahli yang mendefenisikan arti dari motivasi itu sendiri diantaranya adalah pengertian motivasi dalam kehidupan kita sehari-hari motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja

dengan rela tanpa dipaksa (Saydam, 2000:326).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Mengingat bahwa setiap individu dalam suatu perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut.

Soekidjo (2009:114) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Definisi Motivasi menurut Sudarwan (2012:14) adalah kemudi yang kuat dalam membawa seseorang dalam melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja.

Menurut Anwar (2010:18) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang menjaga komitmen dan meningkatkan usaha dari para anggotanya, karena alasan itu para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses. Penulis menggunakan teori kepuasan dari Abraham H.Maslow.

Menurut Abraham Maslow dalam Sutrisno (2016:122) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

Menurut Maslow (dalam Stoner dan Freeman, 1994), menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, karyawan/ pegawai akan termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan mereka untuk bertahan hidup. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin ke atas kebutuhan seseorang

semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

Menurut Mangkunegara (2009: 43), makna dari kinerja adalah “Pelaksanaan tugas-tugas secara aktual”. Sedangkan Willey dan Sons (2007:77) menyebutnya sebagai “Tingkat pencapaian misi organisasi”. Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara, Ambar (2009: 51) mengemukakan bahwa “kinerja pada umumnya menunjukkan tingkat tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, yang hendak dicapai aparat pemerintahan”. Sementara itu, Soekidjo (2009: 132) mengatakan bahwa “kinerja juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu (performance, how well you do a piece of work or Air Conditionertivity)”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan selama dua bulan setelah peneliti melakukan seminar proposal dan mendapat surat izin penelitian dari Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Muhammadiyah Makassar. Lokasi penelitian di Kabupaten Enrekang, tepatnya pada Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian diskriptif kuantitatif di mana data yang nantinya diperoleh dari sampel populasi penelitian akan dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan

Penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya dan mencoba menganalisis untuk memberi kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh di lapangan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang. Adapun Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang yang berjumlah 40 orang. Jumlah dari 40 orang ini dapat dijadikan sampel karena menurut Roscoe dalam Sugiono (2011:90) bahwa “ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah lebih dari 30 dan

kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Jadi sampel 40 orang yang terdiri dari 25 pegawai Satpol dan 15 pegawai Damkar layak dijadikan sampel karena memenuhi syarat kelayakan yaitu 40 lebih dari 30 dan kurang dari 500.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sugiyono (2016: 85) mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan penelitian ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner / angket, studi kepustakaan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan ada dua jenis yaitu : teknik analisis statistik deskriptif, teknik analisis regresi sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki

integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kalusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila Dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia.

Dinas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Enrekang telah bergabung sejak 25 oktober 2016 sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah, dinas satuan polisi dan pamong praja telah menjadi dinas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran. Dalam menegakkan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dibentuk satuan polisi pamong praja, sesuai dengan diterbitkannya UU No 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, lebih memperkuat keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja Sebagai Pembantu Kepala Daerah. Meskipun keberadaan kelembagaan polisi pamong praja dan perlindungan masyarakat telah beberapa kali mengalami perubahan baik struktur organisasi maupun nomenklatur, yang kemungkinan dikemudian hari masih berpeluang untuk berubah, namun secara substansi tugas pokok polisi pamong

praja dan perlindungan masyarakat tidak mengalami perubahan yang berarti.

Terhitung mulai tahun 2019 SPM Pemadam Kebakaran No 114 tahun 2018 mulai dilaksanakan, artinya PERMENDAGRI 69 tahun 2012 sudah tidak berlaku lagi. Pada SPM Pemadam Kebakaran yang baru terdiri dari 1 poin yaitu “Layanan Penyelamatan dan Evakuasi pada kondisi membahayakan manusia (operasi non kebakaran) oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dalam waktu tanggap (response time)”. Kondisi membahayakan manusia adalah peristiwa yang menimpa, membahayakan, dan,atau mengancam keselamatan manusia.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang merupakan Dinas yang memiliki variabel besaran organisasi perangkat daerah mencapai nilai kurang dari 60 (enam puluh).Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang memiliki anggota yang terdiri dari ±200 tenaga honorer dan 40 yang berstatus PNS.

Adapun perlengkapan dan peralatan yang dimiliki oleh Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang yaitu: Surat Perintah Tugas., Kelengkapan Pakaian yang digunakan,

Kendaraan Operasional (mobil patroli dan mobil penerangan) yang dilengkapi dengan pengeras suara dan lampu sirine, Kendaraan roda dua guna memberikan pembinaan dan penertiban terhadap anggota anggota masyarakat yang ditetapkan sebagai sasaran yang lokasinya sulit ditempuh oleh kendaraan roda empat, Perlengkapan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), Alat-alat pelindung diri seperti topi lapangan/helm dan pentungan.

Analisis Motivasi yang Diberikan Oleh Atasan Terhadap Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang Motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan pekerja atau pegawai khususnya di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang. Dalam pemberian motivasi menurut Abraham Maslow ada 5 hierarki yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi dan dapat diaplikasikan dalam instansi pemerintah maupun swasta sebagai berikut : Pemberian kebutuhan fisiologis (Physiological Needs) (X1), Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) (X2), Kebutuhan Rasa Ingin Memiliki (Social Needs) (X3), Kebutuhan Akan Penghargaan (Esteem Needs) (X4),

Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization) (X5).

### Uji Validitas

Dari data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23,0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi pearson correlation untuk setiap item butir pertanyaan dengan skor total variabel motivasi pegawai (X) dengan total kuesioner sebanyak 40 responden signifikan  $\geq 0,05$ .

Dapat diketahui melalui hasil analisis uji validitas dengan menjumlahkan seluruh nilai di setiap indikator X, menjumlahkan hasil jumlah X1.1 sampai dengan X5.5 maka dipeoleh total jumlahan 4.399, kemudian di bagi dengan seberapa banyaknya jumlah pertanyaan. Pada variabel X jumlah pertanyaan pada keseluruhan indikator yaitu 25, maka hasil uji validitas untuk variabel X (motivasi) adalah sebesar 0,176 maka instrument pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk Motivasi Pegawai tersebut valid. Dari hasil perhitungan dengan 25 butir pernyataan pada variabel X, seluruh

pernyataan yang ada dinyatakan valid. Variabel X menghasilkan nilai pearson correlation sebesar 0,176 termasuk dalam kategori valid karena  $\geq 0,05$ .

### Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran itu diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Nilai dari Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,736. Instrument ini sudah bisa dikatakan realibel karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai Cronbach's Alpha agar instrument penelitian dapat dikatakan realibel.

Berdasarkan tabel yang terdapat di bawah ini, dapat diketahui semua pertanyaan pada variabel X realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

Analisis Kinerja (Y) yang dihasilkan pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil Tugas / Hasil Kerja Pelaksanaan Tugas (Y1), Perilaku (Y2) Kepribadian (Y3). Uji Kualitas Data Variable Y Uji Validitas Dari data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23,0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi pearson correlation untuk setiap item butir pertanyaan dengan skor total variable Kinerja (Y) dengan total kuesioner sebanyak 40 responden signifikan  $\geq 0,05$ .

Dapat diketahui melalui hasil analisis uji validitas dengan menjumlahkan seluruh nilai di setiap indikator Y. Menjumlahkan hasil jumlah Y1.1 sampai dengan Y3.5, maka diperoleh total jumlah 2.951 kemudian dibagi dengan seberapa banyaknya jumlah pertanyaan. Pada variabel Y jumlah pertanyaan pada keseluruhan indikator yaitu 17 maka hasil uji validitas untuk variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0,174 maka instrument pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kinerja tersebut valid. Dari hasil perhitungan

dengan 17 butir pernyataan pada variabel Y, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid. Variabel Y menghasilkan nilai pearson correlation sebesar 0,173 termasuk dalam kategori valid karena  $\geq 0,05$ .

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran itu diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Nilai dari Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,708. Instrument ini sudah bisa dikatakan realibel karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai Cronbach's Alpha agar instrument penelitian dapat dikatakan realibel.

Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dilakukan dengan teknik korelasi sederhana dan regresi linear sederhana.

Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif Pada penelitian kuantitatif, setelah data dikumpulkan maka tahap yang harus dilakukan adalah menganalisis datanya. Data yang dimaksudkan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel yang diperoleh dari seluruh responden. Tujuan statistik

deskriptif adalah memberikan gambaran mengenai data agar data yang disajikan dapat memberikan informasi yang bermakna sehingga lebih mudah untuk dipahami.

Berikut dapat dilihat kriteria jawaban responden mengenai kelima indikator motivasi (X) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa ingin memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pada penelitian kuantitatif, setelah data dikumpulkan maka tahap yang harus dilakukan adalah menganalisis datanya. Data yang dimaksudkan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel yang diperoleh dari seluruh responden. Tujuan statistik deskriptif adalah memberikan gambaran mengenai data agar data yang disajikan dapat memberikan informasi yang bermakna sehingga lebih mudah untuk dipahami.

Regresi Linear Sederhana Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Pada tabel variables entered/removed yaitu Output dari spss dengan linear sederhana menjelaskan

tentang variabel yang dimasukkan atau dibuang dan metode yang digunakan dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel nilai Motivasi sebagai variabel X dan metode yang digunakan merupakan Enter Method. Adapun pada Tabel model summary menjelaskan seberapa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,762 dan dijelaskan seberapa besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output di atas diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,580, maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan yang dinyatakan dalam persentase.

Hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 58,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada tabel ANOVA, hal ini menunjukkan apakah benar ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Dari tabel anova, terlihat bahwa F hitung yang diperoleh adalah sebesar 52,504 dengan

signifikan/probabilitas 0,000 yang  $\leq 0,05$ , berarti model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja. Adapun tabel Coefficients, kolom B pada constant (a) adalah 22,499 sedangkan nilai Motivasi (b) adalah 0,466.

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satuan-satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif.

Konstanta sebesar 22,499; artinya jika motivasi (X) nilainya adalah 0 atau jika tidak ada nilai motivasi, maka nilai kinerja (Y) positif sebesar 22,49 koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 0,466; artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,466. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja, semakin baik tingkat motivasi maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai.

Tanggapan responden tentang status pengakuan dan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang. Status pengakuan dan perhatian yang diberikan oleh atasan

kepada pegawai merupakan salah satu dari kebutuhan akan penghargaan pegawai yang juga perlu untuk diberikan, karena dengan adanya status pengakuan dan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada pegawai akan meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab, kepercayaan diri, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Apabila dilihat pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang yang memberikan tanggapan sangat baik mengenai status pengakuan dan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada pegawai berjumlah 22 orang, pegawai yang memberikan tanggapan baik berjumlah 15 orang, pegawai yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 3 orang, tidak ada pegawai yang memberikan tanggapan kurang baik dan tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memberikan tanggapan paling banyak adalah tanggapan sangat baik sebesar 55%, tanggapan baik sebesar 37,5%, cukup baik sebesar 7,5%, tidak ada tanggapan kurang baik dan tidak baik. Jika diakumulasikan dari keseluruhan tanggapan tentang status pengakuan dan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

Kabupaten Enrekang sudah baik, melihat tidak ada pegawai yang memberikan tanggapan kurang baik dan tidak baik.

Tabel Coefficients juga menunjukkan bahwa nilai Beta yaitu sebesar 22,499. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja dengan spesifikasi kategori sedang. Selain untuk mengetahui persamaan regresi output, analisis regresi juga digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Motivasi (X) itu sendiri (partial) terhadap variabel Kinerja (Y). Metode regresi linear sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara mutasi terhadap semangat kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah sampai pada titik dimana peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: semua manusia memiliki titik jenuh dan merasa bosan dalam hidupnya salah satunya dalam dunia pekerjaan. Suatu pekerjaan akan menghasilkan suatu karya yang baik apa bila seseorang melakukan pekerjaan tersebut dengan hati rela,

ikhlas dan senang melakukan pekerjaan serta memang sudah profesional dalam bidangnya. Selain dari pada gaji pokok yang menjadi permasalahan dalam dunia kerja adalah motivasi salah satu alasan berhasil tidaknya kinerja seorang karyawan / pegawai. Dengan adanya motivasi maka seorang pegawai akan merasa lebih bahagia dan senang dalam melakukan pekerjaan, motivasi diibaratkan sebagai sebuah alasan atau pijakan bagi seorang untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan seperti apa yang diinginkan.

Dari hasil regresi sederhana dapat dilihat pengaruh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan pengaruh yang terjadi antara dua variabel sebesar 58,6 % termasuk dalam kategori sedang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Katz, Ginandjar. 2007. *"Membangun Sumber Daya Sosial Profesional"*. Bappenas, Jakarta.
- Keban, Jeremias. T. 2010. *"Indikator Kinerja Pemerintah Daerah: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan"*. Makalah, Seminar Sehari, Fisipol, UGM, Yogyakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mas'ud. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi.2007. *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balancet Scorecard*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN : Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry dalam Mangkunegara (2005).*"Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Mahmud Halim (2016), dengan judul :*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara"*
- Mukhlisoh (2016) dengan judul *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Prowinse Banten"*