



## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sumbawa

**Winda Andi Apriani**

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Korespondensi penulis: [windaandiapriani09@gmail.com](mailto:windaandiapriani09@gmail.com)

**Padmono Wibowo**

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Korespondensi penulis: [padmonowibowo@gmail.com](mailto:padmonowibowo@gmail.com)

**Abstract.** This study aimed to examine the relationship between work motivation and employee performance. A simple linear regression analysis was conducted using data collected from employees in Lapas Kelas IIA Sumbawa. The results showed a weak positive correlation between the work motivation variable ( $X$ ) and employee performance variable ( $Y$ ). The regression analysis revealed that work motivation significantly influenced employee performance. The correlation coefficient between the two variables was 0.359, indicating a weak positive relationship. The analysis also indicated that 12.9% of the variation in employee performance could be explained by the work motivation variable, while the remaining 87.1% was influenced by other factors not considered in this study. This suggests the presence of other factors that also play a role in determining employee performance.

**Keywords:** Work motivation, Employee performance, Correctional institutions

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Analisis regresi linier sederhana dilakukan menggunakan data yang dikumpulkan dari pegawai di Lapas Kelas IIA Sumbawa. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif lemah antara variabel motivasi kerja ( $X$ ) dan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Analisis regresi mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut adalah 0,359, yang mengindikasikan hubungan positif yang lemah. Analisis ini juga menunjukkan bahwa 12,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan 87,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, Kinerja pegawai, Lembaga permasarakatan

### LATAR BELAKANG

Di era globalisasi yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan kelangsungan suatu organisasi atau instansi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan instansi, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika pegawai

merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat menghambat kinerja individu dan berdampak negatif pada pencapaian organisasi. Motivasi kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi dorongan, sikap, dan perilaku pegawai di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi kebutuhan yang terpenuhi, harapan karir, pengakuan, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang mendukung, dan insentif yang adil. Ketika pegawai merasa bahwa kebutuhan mereka diakomodasi dan mereka diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi.

Dalam konteks ini, penelitian dan pengembangan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting. Memahami faktor-faktor motivasi yang paling efektif dan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja dapat membantu manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik yang tepat untuk mendorong kinerja yang optimal.

## **KAJIAN TEORITIS**

Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi tingkat keinginan dan upaya individu untuk mencapai tujuan kerja. Ini melibatkan faktor-faktor seperti kepuasan pekerjaan, penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan persepsi terhadap nilai pekerjaan. Dalam teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, motivasi manusia didasarkan pada hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori ini menekankan bahwa motivasi manusia berkembang secara bertahap saat kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi (Mustofa, 2022). Kebutuhan fisiologis dasar seperti makanan, air, tidur, dan tempat tinggal menjadi prioritas utama individu. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, individu akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tingkat berikutnya dalam hierarki. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu akan mencari keamanan fisik dan psikologis. Dalam konteks kerja, ini dapat mencakup kebutuhan akan pekerjaan yang stabil, lingkungan kerja yang aman, dan jaminan terhadap keamanan pekerjaan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan merasa lebih aman dan termotivasi untuk mencapai tingkat berikutnya. Kebutuhan sosial melibatkan interaksi sosial, afiliasi, dan penerimaan dari orang lain. Dalam lingkungan kerja, hal ini berkaitan dengan kebutuhan akan hubungan

yang positif dengan rekan kerja, dukungan sosial, dan rasa saling menghargai. Ketika kebutuhan sosial terpenuhi, individu merasa diterima dan termotivasi untuk mencapai kebutuhan berikutnya. Penghargaan: Kebutuhan penghargaan mencakup rasa dihargai, diakui, dan mendapatkan apresiasi atas kontribusi individu. Ini bisa berupa pengakuan dari atasan, kenaikan gaji, promosi, atau penghargaan lainnya yang memberikan pengakuan terhadap kinerja dan prestasi kerja individu. Ketika kebutuhan penghargaan terpenuhi, individu merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tingkat tertinggi dalam hierarki. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow. Ini mencakup pencapaian potensi penuh individu, mengembangkan bakat dan keterampilan, serta mencapai tujuan pribadi yang berarti. Dalam konteks motivasi kerja, kebutuhan aktualisasi diri dapat tercermin dalam kesempatan untuk mengambil inisiatif, berkembang secara profesional, dan mencapai prestasi yang memuaskan (Taormina & Gao, 2013).

Kinerja pekerja merupakan aspek kritis dalam keberhasilan sebuah organisasi. Setiap pegawai memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Narasi tentang kinerja pekerja seringkali melibatkan pencapaian target, kontribusi individu terhadap tim, dan dampak positif yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dalam sebuah perusahaan, kinerja pekerja dapat menjadi penentu utama keberhasilan. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi ditandai dengan dedikasi, motivasi, dan kompetensi yang luar biasa. Mereka berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam motivasi kerja, pemenuhan kebutuhan dalam hierarki Maslow mendorong individu untuk terus mencari tingkat berikutnya. Pengakuan dan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki akan memberikan motivasi yang lebih besar bagi individu untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam bentuk motivasi kerja dinilai akan mempengaruhi kinerja pekerja (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Kinerja pekerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Ini melibatkan pencapaian tujuan kerja, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marcy Rita, Otto Randa Payangan, Yohanes Rante, Ruben Tuhumena, Anita Erari (2019) menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat daerah provinsi Papua. Data penelitian

dikumpulkan melalui survei pada bulan April sampai dengan Juni 201 terhadap pegawai yang bekerja di Sekretariat daerah provinsi Papua. Dengan menerapkan structural equation modeling (SEM), penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai meliputi kondisi kerja, pendapatan dan manfaat, pengembangan karir, dan hubungan kerja. Di antara faktor-faktor tersebut, pengembangan karir memiliki dampak paling besar terhadap motivasi pegawai. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kuswati, 2020) menemukan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, studi ini menyarankan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi di kalangan pegawai mengarah pada peningkatan kinerja. Dalam melakukan analisis pada penelitian ini, penulis menggunakan uji korelasi dan uji regresi. Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang penulis adopsi pada penelitian terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Lapas Kelas IIA Sumbawa. Sampel dipilih menggunakan teknik random sampling, di mana sejumlah responden dipilih secara acak dari populasi yang ada. Jumlah sampel yang penulis ambil harus memenuhi kriteria statistik yang memadai untuk analisis yang akurat sejumlah 31 orang pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama: pertama, bagian yang mengukur tingkat motivasi kerja pegawai, dan kedua adalah bagian yang mengukur kinerja pegawai. Kuesioner dirancang berdasarkan konstruk teoritis yang relevan dengan variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan alat statistik yang sesuai, penulis menggunakan alat analisis SPSS. Setelah itu uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, uji korelasi antara variabel-variabel dalam kuesioner dan uji regresi dari kuesioner. Uji validitas hasilnya akan menunjukkan sejauh mana

kuesioner memiliki validitas yang memadai. Sedangkan Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan atau konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel-variabel yang terkait. Salah satu metode yang umum digunakan adalah alpha Cronbach, yang menghitung koefisien reliabilitas internal. Nilai koefisien reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam mengukur variabel-variabel yang ada. Uji linearitas dilakukan untuk memeriksa apakah hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai bersifat linear. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistik seperti regresi linier sederhana atau regresi linier berganda. Hasilnya akan menunjukkan apakah terdapat hubungan linier antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dan terakhir adalah melakukan analisis data. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai, seperti regresi linier, uji korelasi, atau analisis multivariat lainnya. Hasil analisis akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menyimpulkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Item	Nilai Sig	Nilai $\alpha$	Ket
X_1	0,000	0,05	Valid
X_2	0,009	0,05	Valid
X_3	0,004	0,05	Valid
X_4	0,000	0,05	Valid
X_5	0,001	0,05	Valid
X_6	0,001	0,05	Valid
X_7	0,000	0,05	Valid
X_8	0,000	0,05	Valid
X_9	0,000	0,05	Valid
X_10	0,000	0,05	Valid
X_11	0,000	0,05	Valid

X_12	0,001	0,05	Valid
X_13	0,001	0,05	Valid
X_14	0,000	0,05	Valid
X_15	0,017	0,05	Valid
X_16	0,008	0,05	Valid
X_17	0,001	0,05	Valid
X_18	0,001	0,05	Valid
X_19	0,000	0,05	Valid
X_20	0,004	0,05	Valid
X_21	0,000	0,05	Valid
X_22	0,000	0,05	Valid
X_23	0,017	0,05	Valid
X_24	0,022	0,05	Valid
X_25	0,000	0,05	Valid
X_26	0,001	0,05	Valid
X_27	0,000	0,05	Valid
X_28	0,022	0,05	Valid
Y_1	0,006	0,05	Valid
Y_2	0,002	0,05	Valid
Y_3	0,000	0,05	Valid
Y_4	0,000	0,05	Valid
Y_5	0,002	0,05	Valid
Y_6	0,000	0,05	Valid
Y_7	0,000	0,05	Valid
Y_8	0,005	0,05	Valid
Y_9	0,044	0,05	Valid

Y_10	0,001	0,05	Valid
Y_11	0,002	0,05	Valid
Y_12	0,007	0,05	Valid
Y_13	0,000	0,05	Valid
Y_14	0,000	0,05	Valid
Y_15	0,012	0,05	Valid
Y_16	0,002	0,05	Valid
Y_17	0,000	0,05	Valid
Y_18	0,006	0,05	Valid
Y_19	0,001	0,05	Valid
Y_20	0,002	0,05	Valid
Y_21	0,000	0,05	Valid
Y_22	0,023	0,05	Valid
Y_23	0,000	0,05	Valid

Sumber: Diolah pribadi, 2023

Berdasarkan dengan tabel dan pernyataan diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya dan dinyatakan valid karena nilai Sig setiap pernyataan  $< 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini secara signifikan berhubungan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang tercakup dalam variabel-variabel motivasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel X**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	28

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Y**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	23

*Sumber: Diolah pribadi, 2023*

Berdasarkan hasil tabel reliabilitas statistik dalam analisis menggunakan program SPSS, didapatkan hasil reliabilitas untuk dua variabel yang diteliti, yaitu variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Pada tabel reliabilitas statistik, ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,927. Nilai ini menunjukkan tingkat keandalan internal yang memadai, yang berarti kumpulan pernyataan yang digunakan dalam mengukur Motivasi Kerja konsisten dan dapat diandalkan. Dalam hal ini, nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dianggap layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Pada tabel reliabilitas statistik, ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,901. Hal ini menunjukkan tingkat keandalan internal yang memadai untuk kumpulan pernyataan yang digunakan dalam mengukur Kinerja Pegawai. Nilai Cronbach's Alpha yang mendekati 1 menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, yang menandakan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dapat diandalkan dalam mengukur Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan dalam variabel ini juga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan adanya hasil reliabilitas yang memadai untuk kedua variabel, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki keandalan yang memadai. Pernyataan-pernyataan dalam kedua variabel tersebut konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akurat dan valid.

## Uji Normalitas

**Tabel 4. One-sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.45291236
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.123
	Negative	-.188
Test Statistic		.188
Asymp. Sig. (2-tailed)		.07 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.202 <sup>d</sup>
	95% Confidence Interval	Lower Bound .194 Upper Bound .210

*Sumber:* Diolah pribadi, 2023

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Lilliefors Significance Correction yang berdasarkan pada uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam tabel yang diberikan, terdapat hasil uji normalitas yang diperoleh dari data penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig. Sig (2-tailed) adalah 0,202,. Berdasarkan kriteria uji normalitas, apabila nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (biasanya 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji mengikuti distribusi normal. Dalam hal ini, nilai signifikansi sebesar 0,202 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi secara normal. Pada uji normalitas ini, dilakukan perhitungan berdasarkan data yang tersedia dalam penelitian. Data tersebut digunakan untuk menguji apakah distribusi data mengikuti pola yang mirip dengan distribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi syarat distribusi normal, sehingga memungkinkan penggunaan analisis statistik yang bersifat parametrik. Selain itu, hasil uji normalitas ini didasarkan pada 10.000 sampel dengan seed awal 2.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengujian dilakukan dengan mengambil sampel secara acak sebanyak 10.000 kali untuk memperoleh distribusi data yang lebih akurat dan konsisten. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji normalitas ini, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis statistik yang membutuhkan asumsi distribusi normal, sehingga dapat diambil kesimpulan yang valid dan reliabel dari penelitian ini.

## Uji Linearitas

**Tabel 5. ANOVA Table**

KINERJA MOTIVASI	* Between Groups	(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
			Linearity	1	247.107	7.358	.035
		Deviation from Linearity	1464.877	23	63.690	1.896	.218
		Within Groups	201.500	6	33.583		
		Total	1913.484	30			

*Sumber:* Diolah pribadi, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS, dilakukan uji linearitas untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) bersifat linier atau tidak. Dalam tabel ANOVA yang dihasilkan, terdapat angka besaran signifikan yang mengindikasikan deviasi dari linearitas, yaitu sebesar 0,218. Dalam kasus ini, angka besaran signifikan sebesar 0,218 melebihi tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis bahwa hubungan antara variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah linier. Dengan kata lain, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai cenderung bersifat linier. Hal ini berarti bahwa adanya peningkatan atau penurunan dalam tingkat Motivasi Kerja akan memiliki pengaruh yang sejalan dengan peningkatan atau penurunan dalam Kinerja Pegawai. Dalam konteks ini, semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai, kemungkinan semakin tinggi pula kinerja mereka. Sebaliknya, jika tingkat Motivasi Kerja rendah, kinerja pegawai cenderung menurun. Meskipun hubungan linier ditemukan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, penting untuk diingat bahwa hubungan ini mungkin juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

## Uji Regresi Linear

**Tabel 6.** Model Summary

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 <sup>a</sup>	.129	.099	7.580

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Diolah pribadi, 2023*

Berdasarkan hasil penelitian ini, dilakukan uji regresi linier sederhana untuk mengevaluasi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dalam tabel Model Summary, terdapat nilai korelasi antarvariabel (r) sebesar 0,359, yang mengindikasikan hubungan positif lemah antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,129 menunjukkan bahwa 12,9% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, sedangkan 87,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

**Tabel 7.** ANOVA

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.107	1	247.107	4.300	.047 <sup>b</sup>
	Residual	1666.377	29	57.461		
	Total	1913.484	30			

*Sumber: Diolah pribadi, 2023*

Pada tabel ANOVA, nilai signifikansi untuk variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam regresi adalah 0,047. Angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**Tabel 8. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 63,846	7,846		8,137	,000
	MOTIVASI .193	.093	,359	2,074	,047

Sumber: Diolah pribadi, 2023

Selanjutnya, dalam tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi antara variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu  $Y = 63,846 + 0,193X$ . Persamaan ini dapat digunakan untuk memprediksi nilai Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan nilai Motivasi Kerja (X). Misalnya, jika nilai X = 2, maka perkiraan nilai Y adalah  $Y = 63,846 + 0,193(2) = 64,232$ .

#### **Uji Korelasi Linear Sederhana**

**Table 9. Correlations**

		Correlations	
		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,359*
	Sig. (2-tailed)		,047
	N	31	31
KINERJA	Pearson Correlation	,359*	1
	Sig. (2-tailed)	,047	
	N	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Diolah pribadi, 2023

Selain itu, dalam tabel Correlations, korelasi Pearson antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai ditemukan sebesar 0,359 dengan tingkat signifikansi 0,047. Korelasi ini menunjukkan adanya hubungan positif lemah antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kemungkinan besar kinerja pegawai tersebut juga akan baik. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif lemah terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau manajer untuk memperhatikan faktor motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatkan motivasi kerja, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Namun, penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai agar dapat mengambil langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif lemah antara variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai korelasi antara kedua variabel adalah 0,359, yang menunjukkan hubungan positif yang lemah. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa 12,9% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, sedangkan 87,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan dalam menentukan Kinerja Pegawai.

### Saran

#### a. Saran Praktis

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada Lembaga Pemasyarakatan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai guna meningkatkan kinerja mereka:

1. Komunikasi yang efektif: Lapas harus menerapkan komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan pegawai. Hal ini mencakup memberikan umpan balik yang konstruktif, tujuan yang jelas, dan berbagi informasi yang relevan mengenai Lapas serta keputusan yang akan diambil. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang harapan dan tujuan Lapas.
2. Reward dan pengakuan: Membuat program reward dan pengakuan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ini bisa berupa penghargaan, bonus, promosi, atau pengakuan publik atas pencapaian kinerja yang luar biasa. Pengakuan terhadap usaha dan kontribusi pegawai akan membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.
3. Pengembangan karir: Suatu instansi perlu memberikan peluang pengembangan karir kepada pegawai. Ini dapat berupa program pelatihan dan pengembangan, pembelajaran kontinu, atau dukungan dalam pengembangan keahlian dan keterampilan. Dengan memberikan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan karir, pegawai akan merasa termotivasi untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja mereka.

4. Lingkungan kerja yang positif: Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif sangat penting untuk meningkatkan motivasi pegawai. Hal ini meliputi menciptakan budaya kerja yang saling mendukung, adil, dan menghargai keberagaman. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan kreativitas pegawai.
5. Pemberian otonomi dan tanggung jawab: Memberikan pegawai otonomi dalam pekerjaan mereka dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka dapat meningkatkan motivasi. Pegawai yang merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka akan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai.

b. Saran Teoritis

Dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat, serta sebaiknya memanage waktu dengan baik untuk pelitian dan mengumpulkan data diperpanjang agar mampu melakukan wawancara serta observasi secara mendalam.

## DAFTAR REFERENSI

- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Mustofa, A. Z. (2022). Hierarchy of Human Needs: A Humanistic Psychology Approach of Abraham Maslow. *Kawanua International Journal of Multicultural Studies*, 3(2), 30–35. <https://doi.org/10.30984/kijms.v3i2.282>
- Nurhasanah, S. (2019). Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis. Jakarta : Salemba : Salemba Empat.
- Nurhasanah, S. (2019). Statiska 2 untuk Ekonomi dan Bisnis. Jakarta : Salemba : Salemba Empat
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the Motivation Hierarchy: Measuring Satisfaction of the Needs. *The American Journal of Psychology*, 126(2), 155–177. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>