



Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara

The Influence of Motivation on Work Effectiveness in the Tolinggula Subdistrict Office, North Gorontalo Regency

Agriyanti Trisya Harun^{1*}, Gaffar², Deliana Vitasari Djakaria³, Swastiani Dunggio⁴
¹³⁴Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

²Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

agitaunisan2@gmail.com*, gaffar@ung.ac.id, delianavitasari25@gmail.com, swastianidunggio@yahoo.co.id

Abstrak

Motivasi memiliki dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), Organisasi membutuhkan keduanya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* mengacu pada tindakan yang akan diambil organisasi untuk memotivasi pegawai, sedangkan *intrinsic* mengacu pada kekuatan atau penyebab dalam organisasi yang mendorong pegawai menuju tujuan tertentu. Karena setiap pegawai yang bekerja tentunya memiliki motivasi yang menjadikan alasan mengapa mereka bergabung dengan organisasi pilihannya. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula, Kabupaten Gorontalo Utara belum begitu maksimal. Hal ini terlihat dimana masih banyaknya pelayanan publik yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, hanya karena pegawai yang melayani masyarakat tidak berada di tempat atau terlambat datang untuk pergi ke kantor. Permasalahan lain yang tampak yakni lambatnya pegawai dalam bekerja karena kurangnya komunikasi. Beberapa pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Jika Dilihat dari perilaku pegawai, sangat nyata pegawai datang tepat waktu untuk absensi atau apel di pagi hari, namun setelah absensi dan apel selesai mereka tidak langsung masuk ruangan dan memulai pekerjaan, namun memilih untuk diam dan berbicara dengan rekan kerjanya kemudian memasuki ruangan kerja satu jam setelah mereka melakukan absensi dan apel pagi. Jika menilai usaha pegawai dalam menjalankan tugasnya, beberapa pegawai sering melimpahkan tugas atau pekerjaan mereka kepada pegawai lain. Pada saat ditunjuk oleh pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar kantor, ada pegawai yang mencalonkan pegawai lain untuk melaksanakan tugas tersebut. Ditemukan bahwa pelayanan yang diberikan pegawai di Kantor Camat Tolinggula masih menunjukkan tanda-tanda kedisiplinan pegawai dalam bekerja belum terlaksana dengan baik, hal ini berdampak pada hasil kerja pegawai yang masih menunjukkan tanda-tanda ketidakefektifan dalam hal baik kualitas pekerjaan maupun masalah waktu. Fenomena permasalahan di atas diakibatkan oleh kurangnya motivasi bagi para pegawai. Efektivitas kerja dan motivasi karyawan sangat berkaitan erat; dengan dukungan motivasi yang tepat, setiap pegawai akan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dan semangat kerja yang tinggi.

Kata kunci: Motivasi; Efektifitas Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

Motivation has two basic forms, namely artificial (extrinsic) and intrinsic (intrinsic). Organizations need both in order to improve employee performance. (extrinsic or intrinsic), extrinsic refers to the actions that the organization will take to motivate employees, while intrinsic refers to the forces or causes within the organization that push employees towards certain goals. Because every employee who works certainly has motivation which is the reason why they join the organization of

their choice. Based on the results of the researcher's initial observations, work effectiveness at the Tolinggula Subdistrict Office, North Gorontalo Regency is not yet optimal. This can be seen where there are still many public services that cannot be completed on time, simply because the employees serving the public are not there or arrive late to go to the office. Another problem that appears is the slowness of employees in working due to lack of communication. Some employees lack responsibility for their duties and work. If you look at the behavior of employees, it is very clear that employees arrive on time for attendance or roll call in the morning, but after roll call and roll call are finished they do not immediately enter the room and start work, but choose to be quiet and talk to their colleagues and then enter the work room for an hour. after they did attendance and morning assembly. If you assess employees' efforts in carrying out their duties, some employees often delegate their tasks or work to other employees. When appointed by the leadership to carry out work, both inside and outside the office, there are employees who nominate other employees to carry out the task. It was found that the services provided by employees at the Tolinggula Subdistrict Office still showed signs that employee discipline in their work had not been carried out well, this had an impact on employee work results which still showed signs of ineffectiveness in terms of both work quality and time issues. The problem phenomenon above is caused by a lack of motivation for employees. Work effectiveness and employee motivation are closely related; With the support of the right motivation, every employee will try to increase their productivity and have high work morale.

Keywords: Motivation; Work Effectiveness; Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai modal kekuatan yang bersumber dari manusia diharapkan secara baik dan profesional mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi memerlukan peran sumber daya manusia yang tahu bagaimana mengatur dan mengelola organisasi dengan baik dan profesional. Karena manusia adalah perencana, pelaku dan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di setiap organisasi, baik itu pada organisasi swasta yang bersifat mencari keuntungan maupun organisasi atau pemerintah yang umumnya bertujuan melaksanakan kebijaksanaan publik pada dasarnya mencari tidak hanya karyawan atau pegawai yang cakap dan terampil, tetapi membutuhkan terutama pegawai atau karyawan yang mau bekerja secara giat dan berkeinginan mewujudkan pencapaian hasil kerja yang optimal. Salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi.

Motivasi adalah seperangkat faktor pendorong yang menguatkan (*energize*), menggerakkan (*direct*), dan memelihara (*sustain*) perilaku atau usaha. Dorongan itu diwujudkan dalam berbagai usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Bila faktor pendorong itu sangat kuat maka itu akan diperlukan juga usaha yang keras untuk mencapainya, atau sebaliknya. Usaha tersebut menentukan apakah kebutuhan terpenuhi atau terpuaskan ataukah tidak. Jadi proses motivasional itu menunjukkan bahwa adanya suatu kebutuhan individu tidak terpenuhi yang mengakibatkan situasi atau keadaan yang dialaminya tidak menyenangkan. Situasi atau keadaan yang tidak nyaman ini

memotivasi individu untuk memenuhinya sehingga ia mengambil tindakan atau usaha (Silalahi, Ulber : 2017).

Motivasi memiliki dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*). Organisasi membutuhkan keduanya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* mengacu pada tindakan yang akan diambil organisasi untuk memotivasi pegawai, sedangkan *intrinsic* mengacu pada kekuatan atau penyebab dalam organisasi yang mendorong pegawai menuju tujuan tertentu. Karena setiap pegawai yang bekerja tentunya memiliki motivasi yang menjadikan alasan mengapa mereka bergabung dengan organisasi pilihannya.

Namun, terlepas dari organisasi, kinerja karyawan ditentukan oleh mereka, motivasi mereka sangat penting bagi mereka untuk bertahan di tempat kerja. baik itu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, atau pemenuhan diri seperti yang dijelaskan oleh teori Maslow dan sudah dikembangkan Alderfer menjadi kebutuhan ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Motivasi *existence* mengacu pada eksistensi yang meliputi tentang fisiologis dan keselamatan. *Relatedness* (persaudaraan) tentang sosial atau berbagi perasaan dan pikiran dengan orang lain, serta yang terakhir *Growth* (bertumbuh) yaitu mengacu pada pengembangan kemampuan yang sudah dimiliki. Akan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik dihasilkan dari meningkatnya motivasi. Semua pihak dalam organisasi, terutama pimpinan, berkepentingan agar semua unit beserta petugas dan kegiatannya serta sumber daya lainnya bisa berjalan dengan lancar guna mencapai tujuan dan sasaran bersama.

Baik negara maju ataupun negara berkembang terus berinvestasi dalam pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Dalam pembangunan nasional Indonesia, pemerintah berada di garda terdepan dengan tugas memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat guna membantu pelaksanaan pemerataan pembangunan di segala bidang di setiap daerah guna mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.

Sebagai lembaga pemerintahan yang berada di wilayah kecamatan, dan sebagai lembaga perpanjangan tangan pemerintahan kabupaten, pemerintahan kecamatan diharapkan dapat memeberikan pelayanan public yang prima sebagai pencapaian arah dan tujuan keberadaan pemerintah kecamatan. Aparat kecamatan sebagai pelayanan masyarakat, saat ini dituntut adanya kerjasama antar semua pihak yang terkait guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah atau organisasi harus mengembangkan efektivitas kerja dalam setiap langkah kegiatannya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan besarnya keberhasilan operasi manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif diikuti dengan manajemen yang efisien. (Hasibuan, 2009:105). Efektivitas kerja dapat diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, penyelesaian

pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Untuk dapat mencapai efektivitas kerja, organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, dalam hal ini Kantor Camat Kecamatan Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara, dituntut untuk mengetahui serta mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula, Kabupaten Gorontalo Utara belum begitu maksimal. Hal ini terlihat dimana masih banyaknya pelayanan publik yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, hanya karena pegawai yang melayani masyarakat tidak berada di tempat atau terlambat datang untuk pergi ke kantor. Permasalahan lain yang tampak yakni lambatnya pegawai dalam bekerja karena kurangnya komunikasi. Beberapa pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Jika Dilihat dari perilaku pegawai, sangat nyata pegawai datang tepat waktu untuk absensi atau apel di pagi hari, namun setelah absensi dan apel selesai mereka tidak langsung masuk ruangan dan memulai pekerjaan, namun memilih untuk diam dan berbicara dengan rekan kerjanya kemudian memasuki ruangan kerja satu jam setelah mereka melakukan absensi dan apel pagi. Jika menilai usaha pegawai dalam menjalankan tugasnya, beberapa pegawai sering melimpahkan tugas atau pekerjaan mereka kepada pegawai lain. Pada saat ditunjuk oleh pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar kantor, ada pegawai yang mencalonkan pegawai lain untuk melaksanakan tugas tersebut.

Ditemukan bahwa pelayanan yang diberikan pegawai di Kantor Camat Tolinggula masih menunjukkan tanda-tanda kedisiplinan pegawai dalam bekerja belum terlaksana dengan baik, hal ini berdampak pada hasil kerja pegawai yang masih menunjukkan tanda-tanda ketidakefektifan dalam hal baik kualitas pekerjaan maupun masalah waktu.

Fenomena permasalahan di atas diakibatkan oleh kurangnya motivasi bagi para pegawai. Efektivitas kerja dan motivasi karyawan sangat berkaitan erat; dengan dukungan motivasi yang tepat, setiap pegawai akan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dan semangat kerja yang tinggi.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyati (2017) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh nyata (signifikan) antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang. Penelitian yang dilakukan oleh Poniman (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bintan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh yang diteliti secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam konteks

alamiah yang khusus dan menggunakan berbagai metode ilmiah. Secara harfiah, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan (deskripsi) situasi atau peristiwa. Dalam pengertian ini, penelitian deskriptif adalah pengumpulan data dasar secara deskriptif, tetapi tidak perlu mencari atau menjelaskan hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi atau menarik makna dan kesimpulan, meskipun penelitian yang mencari hal-hal tersebut juga dapat mencakup metode deskriptif (Riduwan, 2018; Sugiyono, 2012, 2013, 2016, 2018b, 2018a).

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Pendekatan ini dikenal sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan statistik digunakan dalam analisisnya. Para peneliti menggunakan statistik deskriptif dalam penyelidikan ini. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menelaah data dengan meringkas atau menggambarkan data sebagaimana yang telah diperoleh tanpa maksud menarik kesimpulan yang luas atau membuat generalisasi yang luas. (Wahyu, 2019 Statistik deskriptif adalah pendekatan statistik yang berusaha menjelaskan atau mengkarakterisasi berbagai fitur data, seperti rata-rata, rentang variasi, dan sebagainya.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tanggung jawab (X1), prestasi kerja (X2), peluang kemajuan (X3), pengakuan atas kinerja (X4), pekerjaan yang menantang (X5) terhadap efektivitas kerja (Y), dilakukan uji analisis jalur (*path analysis*) yang dimulai dengan mengubah data skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pengertian bahwa pola keterkaitan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Tolinggula adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Gorontalo Utara, Provinsi Gorontalo, Indonesia. Kecamatan Tolinggula merupakan pemekaran dari Kecamatan Sumalata pada 11 Juni 2001. Ibu kota Kecamatan Tolinggula terletak Desa Tolinggula Tengah.

Kecamatan Tolinggula terdiri dari 10 desa yaitu desa Tolinggula Pantai, desa Ilomangga, desa Molangga, desa Tolinggula Tengah, desa Tolite Jaya, Desa Tolinggula Ulu, desa Ilotunggula, desa Limbato, desa Papualangi, dan desa Cempaka Putih.

Tolinggula memiliki luas wilayah sebesar 12, 04% dari wilayah Kabupaten Gorontalo Utara dengan jumlah penduduk 10.880 jiwa. Secara geografis letak Kecamatan Tolinggula Sebelah Utara berbatasan dengan laut Sulawesi, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pohuwato, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Biau, dan sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Tengah (BPS Gorut, 2022).

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian akan menyampaikan hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara Tanggung Jawab (X1), Prestasi Kerja (X2), Peluang Untuk Maju (X3), Pengakuan atas Kinerja (X4), dan Pekerjaan yang Menantang (X5) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara. Untuk memudahkan interpretasi terhadap gejala yang ada di keenam variabel tersebut, maka peneliti akan melakukan deskripsi secara kuantitatif terhadap variabel secara terpisah.

Deskripsi Variabel Tanggung Jawab

Variabel tanggung jawab akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul di olah menggunakan SPSS 22. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut: Mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 6 orang pegawai atau 20% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 13 orang atau 43.4% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 11 orang atau 36.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. Bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 3 orang pegawai atau 10% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 10 orang atau 33.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang pegawai atau 30% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. Menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 3 orang pegawai atau 10% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 18 orang atau 60% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 9 orang atau 30% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. Mengerjakan secara kelompok dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 5 orang pegawai atau 16.7% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 17 orang atau 56.7% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.6% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. Datang dan pulang kerja tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 8 orang atau 26.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 11 orang pegawai atau

36.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 10 orang atau 33.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. Mengutamakan kepentingan kerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 4 orang atau 13.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 19 orang pegawai atau 63.4% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 6 orang atau 20% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut

Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul di olah menggunakan SPSS 22. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut:

Mencerminkan kualitas pekerjaan yang baik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 2 orang pegawai atau 6.7% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang atau 30% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan paling banyak ada 19 orang atau 63.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 2 orang pegawai atau 6.7% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 18 orang atau 60% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan paling banyak ada 6 orang atau 20% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Deskripsi Variabel Peluang Untuk Maju

Variabel peluang untuk maju akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul di olah menggunakan SPSS 22. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut: Mengutamakan kepentingan kerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang atau 30% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 15 orang pegawai atau 50% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 5 orang atau 16.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. Fasilitas di

tempat bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang atau 40% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang pegawai atau 40% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 5 orang atau 16.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Deskripsi Variabel Pengakuan Atas Kinerja

Dipuji atas hasil kerja yang baik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 6 orang atau 20% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 15 orang pegawai atau 50% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 7 orang atau 23.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang pegawai atau 40% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 11 orang atau 36.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Deskripsi Variabel Pekerjaan yang Menantang

Memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 5 orang atau 16.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 15 orang pegawai atau 50% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 9 orang atau 30% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. menawarkan beragam tugas dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 4 orang atau 13.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 13 orang pegawai atau 43.4% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 12 orang atau 40% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. memiliki sistem penilaian prestasi kinerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 4 orang atau 13.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 17 orang pegawai atau 56.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 9 orang atau 30% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. memberi kesempatan untuk maju dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang

menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 6 orang atau 20% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 19 orang pegawai atau 63.4% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 4 orang atau 13.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja

Tepat waktu dan tidak pernah datang terlambat dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 8 orang atau 26.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 17 orang pegawai atau 56.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 4 orang atau 13.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh kantor camat Tolinggula dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 2 orang atau 6.6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang atau 40% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 8 orang pegawai atau 26.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. berusaha untuk membuat keputusan yang baik bagi kantor camat Tolinggula dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 3 orang atau 10% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 18 orang pegawai atau 60% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 9 orang atau 30% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target kantor camat Tolinggula dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 5 orang atau 16.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 17 orang pegawai atau 56.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 8 orang atau 26.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 11 orang pegawai atau 36.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 10 orang atau 33.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 2 orang atau 6.6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang atau 30% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 14 orang pegawai atau 46.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 5 orang atau 6.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan

tersebut. memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang atau 30% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang pegawai atau 40% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut. meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 2 orang atau 6.6% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 20 orang pegawai atau 66.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 7 orang atau 23.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

C. Pembahasan

Diagram Analisis Jalur

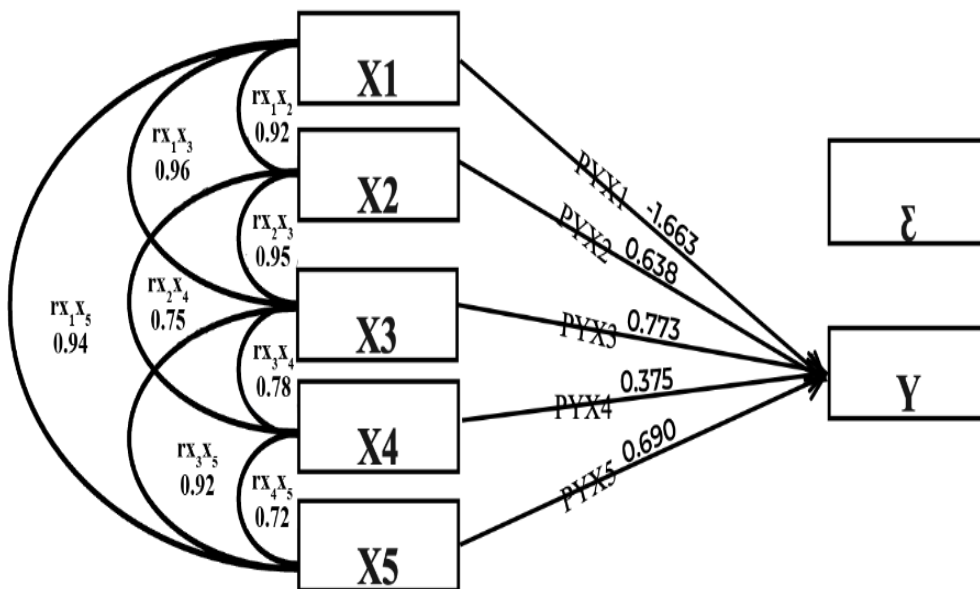
Besarnya koefisien jalur untuk korelasi antara variabel endogen yang signifikan dapat dilihat oleh hasil output menggunakan R yang diperlihatkan pada tabel 1.

Tabel 1 Korelasi antar Variabel Endogen

Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Motivasi-Tanggung Jawab (X1) dengan Motivasi-Prestasi Kerja (X2) (r_{x1x2})	0.93	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Tanggung Jawab (X1) dengan Motivasi-Peluang Untuk Maju (X3) (r_{x1x3})	0.96	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Tanggung Jawab (X1) dengan Motivasi-Pengakuan atas Kinerja (X4) (r_{x1x4})	0.75	Moderat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Tanggung Jawab (X1) dengan Motivasi-Pekerjaan yang Menantang (X5) (r_{x1x5})	0.94	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi Prestasi Kerja (X2) dengan Motivasi Peluang untuk Maju (X3) (r_{x2x3})	0.95	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi Prestasi Kerja (X2) dengan Motivasi-	0.75	Moderat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka,

Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Pengakuan atas Kinerja (X4) (r_{x2x4})					Signifikan memiliki korelasi
Motivasi Prestasi Kerja (X2) dengan Motivasi-Pekerjaan yang Menantang (X5) (r_{x2x5})	0.92	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Peluang Untuk Maju (X3) dengan Motivasi-Pengakuan atas Kinerja (r_{x3x4})	0.78	Moderat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Peluang Untuk Maju (X3) dengan Motivasi-Pekerjaan yang Menantang (X5) (r_{x3x5})	0.92	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Pengakuan Atas Kinerja (X4) dengan Motivasi-Pekerjaan yang Menantang (X5) (r_{x4x5})	0.72	Moderat	0.000	0.1	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Koefisien Jalur Motivasi terhadap Efektivitas Kerja

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

Tabel 2. Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 (Tanggung Jawab) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	pyx1.pyx1	(-1.663)(-1.663)	2.766
X1 melalui X2	pyx1.rx1x2.pyx2	(-1.663)(0.92)(0.638)	-0.097
X1 melalui X3	pyx1.rx1x3.pyx3	(-1.663)(0.96)(0.773)	-1.234
X1 melalui X4	pyx1.rx1x4.pyx4	(-1.663)(0.75)(0.375)	-0.468
X1 melalui X5	pyx1.rx1x5.pyx5	(-1.663)(0.94)(0.690)	-0.108
Total Pengaruh X1 terhadap Y			0.859

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel tanggung jawab (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.859 atau 85.9% total pengaruh yang diberikan variabel pmotivasi tanggung jawab (X1) terhadap efektifitas kerja (Y).

Tabel 3. Pengaruh langsung dan tidak langsung X2 (Prestasi Kerja) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2.pyx2	(0.638)(0.638)	0.407
X2 melalui X1	pyx2.rx1x2.pyx1.0.1	(0.638)(0.92)(-1.663)	0.097
X2 melalui X3	pyx2.rx2x3.pyx3.0.1	(0.638)(0.95)(0.773)	0.047
X2 melalui X4	pyx2.rx2x4.pyx4.0.1	(0.638)(0.75)(0.375)	0.018
X2 melalui X5	pyx2.rx2x5.pyx5.0.1	(0.638)(0.92)(0.690)	0.041
Total Pengaruh X2 terhadap Y			0.61

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel prestasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.61 atau 61% total pengaruh yang diberikan variabel motivasi prestasi kerja (X2) terhadap efektifitas kerja (Y).

Tabel 4. Pengaruh langsung dan tidak langsung X3 (Peluang untuk Maju) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X3 langsung	pyx3.pyx3	(0.773)(0.773)	0.597
X3 melalui X1	pyx3.rx1x3.pyx1.0.1	(0.773)(0.96)(-1.663)	-0.123
X3 melalui X2	pyx3.rx2x3.pyx2.0.1	(0.773)(0.96)(0.638)	0.047
X3 melalui X4	pyx3.rx3x4.pyx4.0.1	(0.773)(0.78)(0.375)	0.022
X3 melalui X5	pyx3.rx3x5.pyx5.0.1	(0.773)(0.92)(0.690)	0.049
Total Pengaruh X3 terhadap Y			0.592

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel peluang untuk maju (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.592 atau 59.2% total pengaruh yang diberikan variabel motivasi peluang untuk maju (X3) terhadap efektifitas kerja (Y).

Tabel 5. Pengaruh langsung dan tidak langsung X4 (Pengakuan atas Kinerja) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X4 langsung	pyx4.pyx4	(0.375)(0.375)	0.141
X4 melalui X1	pyx4.rx1x4.pyx1.0.1	(0.375)(0.75)(-1.663)	-0.047
X4 melalui X2	pyx4.rx2x4.pyx2.0.1	(0.375)(0.75)(0.638)	0.018
X4 melalui X3	pyx4.rx3x4.pyx3.0.1	(0.375)(0.78)(0.773)	0.023
X4 melalui X5	pyx4.rx4x5.pyx5.0.1	(0.375)(0.72)(0.690)	0.019
Total Pengaruh X4 terhadap Y			0.154

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pengakuan atas kinerja (X4) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.154 atau 15.4% total pengaruh yang diberikan variabel motivasi pengakuan atas kinerja (X4) terhadap efektivitas kerja (Y).

Tabel 6. Pengaruh langsung dan tidak langsung X5 (Pekerjaan yang Menantang) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X5 langsung	pyx5.pyx5	(0.690)(0.690)	0.476
X5 melalui X1	pyx5.rx1x5.pyx1.0.1	(0.690)(0.94)(-1.663)	-0.108
X5 melalui X2	pyx5.rx2x5.pyx2.0.1	(0.690)(0.92)(0.638)	0.041
X5 melalui X3	pyx5.rx3x5.pyx3.0.1	(0.690)(0.92)(0.773)	0.049
X5 melalui X4	pyx5.rx4x5.pyx4.0.1	(0.690)(0.72)(0.375)	0.019
Total Pengaruh X5 terhadap Y			0.477

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi pekerjaan yang menantang (X5) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.477 atau 47.7% total pengaruh yang diberikan variabel motivasi pekerjaan yang menantang (X5) terhadap efektivitas kerja (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa: Variabel motivasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 70.4%. Variabel motivasi berupa tanggung jawab (X1) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 85.9%; Variabel motivasi berupa prestasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 61%.; Variabel motivasi berupa peluang untuk maju (X3) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 59.2%.; Variabel motivasi berupa pengakuan atas kinerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 15.4%.; Variabel motivasi berupa pekerjaan yang menantang (X5) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 47.7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. *Jambura: Jurnal Ilmiah ...*, 1–45.
- Dita Fariska, Kusuma Chandra Kirana, D. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40–46. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.144>
- Hudawi, M. N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (Kspp) Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 18(2), 100. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i2.69>
- Maulana, M. K. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Pengajaran Pada Program Studi. *Journal Ilmu Administrasi Negara*, 1(2), 532–543.
- Nurazizah, T., & Yuniarsih, T. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 157. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18010>
- Silalahi, U. (2017). *Asas-asas Manajemen* (Edisi Keem). PT Refika Aditama.
- Sinollah. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Malang. *Jurnal Otonomi*, 8 No. 2(August).
- Sugiyono. (2012). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Tri, S. (2011). *Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Po Sumber Alam Kabupaten*.
- Zainuri, M., Matsum, J. H., & Thomas, Y. (2020). Tingkat Pendapatan, sosial, Budaya dan Jarak Rumah dengan Sekolah sebagai Faktor Penyebab Anak Putus Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 3(10), 1–15.