

ANALISIS PERBEDAAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN TENAGA HONORER DI KANTOR BADAN PERTANAHAN KABUPATEN BONE

Sri Jumiarni^{1*}, Marniati Syam², Fahril Jaya³

^{1,2,3} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPI, Bone, Indonesia

E-mail: jumiarni93arni@gmail.com^{1*}, syammarniati@gmail.com², muhammadfahrilmarzuki792@gmail.com³

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel

Received: 22/7/2023

Revised: 23/08/2023

Accepted: 01/09/2023

Keywords: Motivation, civil servant performance, honorary staff

Kata Kunci: Motivasi; Pegawai Negeri Sipil; Pegawai Kontrak

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation between civil servants and honorary staff at the Bone Regency National Land Agency Office. This study used a quantitative approach using simple liner regression analysis. The results of this study show that motivation affects the performance of civil servants and honorary personnel at the Bone Regency National Land Agency Office

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi antara pegawai negeri sipil dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan tenaga honorer pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone.

PENDAHULUAN

Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bone merupakan salah satu instansi yang menggunakan pegawai honorer. Pegawai onorer berperan dalam membantu tugas-tugas kepegawaian sehingga dapat berjalan dengan baik. Secara umum, dapat dikatakan setiap instansi menginginkan para pegawainya untuk bekerja penuh dedikasi selama bertugas, dengan kata lain instansi tidak menginginkan terjadinya pemutusan kerja sehingga harus kembali merekrut pegawai baru dan akan memerlukan waktu lebih lama untuk proses perekrutan dan pelatihan. Pegawai honorer bisa mengikuti tes calon pegawai negeri sipil (CPNS) setelah minimal 5 tahun bekerja di Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bone.

Berbeda dengan pegawai honorer, pegawai dengan status PNS secara umum cenderung lebih merasa aman bekerja dalam sebuah instansi, karena adanya kepastian masa depan kerja, gaji, berbagai tunjangan, dan hak-hak yang tidak sama dengan pegawai honorer. Adanya rasa aman menjadi PNS, tidak jarang menjadikan pegawai yang bersangkutan terlena dan tidak terpacu dengan target-target instansi. Kondisi situasi tidak produktif dalam diri pegawai dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi.

Motivasi pegawai merupakan akibat dari interaksi seorang pegawai dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Begitu pula halnya

antara pegawai dengan status PNS dengan pegawai honorer, perbedaan situasi kekuatan motivasinya dalam bekerja.

Untuk itu dalam penelitian ini judul yang diambil peneliti adalah “Analisis Perbedaan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PNS dan Tenaga Honorer di Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bone

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bone?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bone?
3. Apakah terdapat perbedaan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bone?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Roy and Sumartik, 2021). Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Andika, 2023). Motivasi sebagai suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Hanif, Kholidah and Yuliatul Hijriyah, 2023). Adapun faktor internal sehingga agen asuransi termotivasi bekerja adalah dengan adanya bonus target yang diperoleh jika melebihi capaian target berupa bonus triwulan, semesteran dan tahunan. Selain itu, agen akan mendapatkan kontes lainnya berupa tur ke luar negeri dan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi (Sucipto, Rachmat and Muchtar, 2022).

2. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang

ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku.

3. Tenaga Honorer

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2007 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS), tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

4. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tempatnya bekerja (Padmawati Dewa Ayu Nyoman, I Ketut and Wisnu, 2024). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya- biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efesiensi, pertanggung- jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rachmat, 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif, serta menggunakan pengujian statistik (Irvan and Afgani, 2023).

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan (Prayudi, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PNS dan tenaga

honorer di kantor badan pertanahan Kabupaten Bone yang berjumlah 143 pegawai yang terdiri dari 79 PNS dan 63 tenaga honorer.

Sedangkan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data Kuantitatif, yaitu dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.
- b) Data Kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pelanggan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari penelitian di lapangan yang sumbernya dari responden, dimana merupakan hasil wawancara dengan responden dan hasil kuesioner.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku teks, majalah, brosur, dan referensi lainnya.

4. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Paired t-test

Paired t-test menurut (Ghozali, 2013 : 66) digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata dua sampel yang berhubungan.

Langkah-langkah paired t-test adalah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis H_0 : μ_1 , tidak ada perbedaan motivasi PNS dengan tenaga honorer.
- H_1 : μ_1 , ada perbedaan motivasi PNS dengan tenaga honorer.
- Menggunakan level of significant (α) 5%
- Pengujian dengan menggunakan nilai sig

b) Analisis Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel

bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi variabel bebas motivasi

X : Variabel bebas motivasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

1) Analisis Regresi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan model regresi linear sederhana di atas dapat di jelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 1,771. Artinya jika variabel bebas motivasi (X) sama dengan nol, maka kinerja PNS (Y) akan sebesar 1,771 satuan.
- Nilai koefisien motivasi (X) sebesar 0,572. Artinya jika motivasi (X) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja PNS (Y) akan meningkatkan sebesar 0,572 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Dari model regresi linear sederhana di atas dapat diketahui adanya pengaruh antara motivasi (X) terhadap kinerja PNS (Y) yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

2) Analisis Regresi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer

Berdasarkan model regresi linear sederhana di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 2,715. Artinya jika variabel bebas motivasi (X) sama dengan nol, maka kinerja tenaga honorer (Y) akan sebesar 2,715 satuan.
- Nilai koefisien motivasi (X) sebesar 0,276. Artinya jika motivasi (X) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja tenaga honorer (Y) akan meningkatkan sebesar 0,276 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Dari model regresi linier sederhana di atas dapat diketahui adanya pengaruh antara

motivasi (X) terhadap kinerja tenaga honorer (Y) yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

3) Uji t

a) Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berarti motivasi PNS (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS (Y).
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti motivasi PNS (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS (Y).

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Uji Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Standar Error	Beta		
1 (Constan) X	1,771 ,572	,482 ,129	 ,494	3,676 4,441	,001 ,000

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah sebesar 4,441, artinya nilai t_{hitung} variabel motivasi PNS (X) lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,441 > 2,000$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi PNS berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS.

b) Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti motivasi tenaga honorer (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga honorer (Y).
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti motivasi tenaga honorer (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga honorer (Y).

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Standar Error	Beta		
1 (Constan) X	2,715 ,276	,512 ,131	 ,260	5,304 2,102	,000 ,040

Sumber : Hasil Olahan Data, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah sebesar 2,102 artinya nilai t_{hitung} variabel motivasi tenaga honorer (X) lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,102 > 2,000$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi tenaga honorer berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga honorer.

2. PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, antara lain (1) Apakah terdapat pengaruh motivasi PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Bone ? ; (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Bone ? ; (4) Apakah terdapat perbedaan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Bone?; maka berdasarkan data hasil penelitian dijabarkan sebagai berikut :

- a) Diketahui bahwa PNS dan tenaga honorer yang ada di kantor BPN Kabupaten Bone dapat termotivasi dengan baik karena adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala kantor, baik pemberian motivasi yang bersifat negatif (teori motivasi X), seperti pekerjaan merupakan suatu hal yang membosankan, bekerja harus dipaksa dengan cara diberi hukuman, mengelakkan tanggung jawab serta menempatkan rasa aman di atas faktor lain, maupun pemberian motivasi yang bersifat positif (teori motivasi Y), seperti pekerjaan merupakan suatu kebanggaan, percaya diri dalam bekerja, bertanggung jawab dan kreativitas dalam diri. Pada umumnya mereka menyatakan setuju atas pertanyaan yang diajukan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan teori yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu teori Douglas McGregor yang menyatakan bahwa dua pandangan yang jelas

berbeda mengenai manusia, pada dasarnya manusia mempunyai kecenderungan negatif (teori X) karena baru akan bertindak jika ada perintah, sebaliknya juga mempunyai kecenderungan positif (teori Y) karena dapat bertindak positif walaupun tidak ada perintah.

- b) Diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor BPN Kabupaten Bone, karena hasil uji t menunjukkan t hitung variabel motivasi PNS (X) lebih besar dari t tabel yaitu $4,441 > 2,000$. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS di kantor BPN Kabupaten Bone.
 - c) Dari pengujian kedua hipotesis tersebut diketahui bahwa motivasi yang ada pada diri karyawan, apakah karyawan berstatus PNS atau tenaga honorer akan memberikan pengaruh pada kinerjanya. Hal ini mendukung teori pengharapan (expectancy theory) bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan instansi kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil penelitian diketahui pula bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi PNS dengan motivasi tenaga honorer, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu “terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor BPN Kabupaten Bone.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Motivasi PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone menunjukkan hasil yang baik, dengan adanya pemberian motivasi dalam bentuk negatif (teori motivasi X) maupun pemberian motivasi dalam bentuk positif (teori motivasi Y).

2. Kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone menunjukkan hasil yang baik, dengan pencapaian target instansi/organisasi yakni disiplin, orientasi pelayanan, kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta efisiensi biaya dan waktu.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi PNS terhadap kinerja PNS pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone.
4. Terdapat pengaruh antara motivasi tenaga honorer terhadap kinerja tenaga honorer pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone.
5. Terdapat perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga honorer pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, N.R. (2023) ‘Pengaruh Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi’, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), p. 879.
- Hanif, F., Kholidah, H. and Yuliatul Hijriyah, H. (2023) ‘Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya’, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), pp. 646–655.
- Irvan, I.A. and Afgani, M.W. (2023) ‘Filosofi Penelitian Kuantitatif Dalam Manajemen Pendidikan Islam’, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), pp. 1407–1417.
- Padmawati Dewa Ayu Nyoman, E., I Ketut, M. and Wisnu, A. (2024) ‘DAMPAK HUMAN RELATION, LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SANJIWANI KABUPATEN GIANJAR’, 25(1), pp. 1–13.
- Prayudi, A. (2022) ‘Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai’, *Jurnal Manajemen*, 2(3), pp. 17–30.
- Rachmat, Z. (2021) ‘Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Di PT . Fajar Makassar Televisi’, *YUME: Journal of Management Volume 4 Issue 3 (2021) Pages 356 - 354*, 4(3), pp. 340–345.
- Roy, F.I. and Sumartik, S. (2021) ‘The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable’, *Academia Open*, 5, pp. 1–16.

Sucipto, N., Rachmat, Z. and Muchtar, S. (2022)
'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
terhadap Produktivitas Agen Asuransi', *Journal of
Management & Business*, 5(1), pp. 40–48.