

---

## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Situbondo

Mohamad Yusril F, Kusmiyanti

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

yusrilfirdaus89168@gmail.com, kusmiyanti.poltekip@gmail.com

### ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini ialah guna mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai yang bekerja pada Rumah Tahanan Kelas IIB Situbondo. Sedangkan dalam penelitiannya, Metode yang digunakan ini adalah Metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan populasi semua pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Situbondo yang berjumlah 48 orang pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini terdiri dari 31 orang laki-laki dan 4 orang perempuan menggunakan deskriptif persentase sebagai studi populasi dan analisis data. Dari variable tersebut memiliki beberapa indikator didalamnya. Indikator motivasi yaitu Physiological Needs (Dalam memenuhi kebutuhan fisik), Safety Needs (Kebutuhan akan rasa aman), Belongingness and Love needs (Rasa Cinta dan kepemilikan), Esteem needs (Penghargaan) dan Self-Actualization needs (Pemenuhan kebutuhan aktualisasi) dan indikator kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran ditempat kerja dan sifat akomodatif dan membantu. Instrumen yang dipakai dalam Pengujian validitas adalah dengan menerapkan koefisien korelasi momen produk dari Pearson yang penerapannya menggunakan program fasilitas komputer SPSS untuk Windows versi 21. Penelitian ini memakai rumus koefisien Alpha Cronbach untuk uji reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan motivasi pegawai di Rumah Tahanan Kelas IIB Situbondo secara keseluruhan sudah baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan bernilai positif yang dihasilkan dari hubungan yang signifikan tersebut, artinya, semakin baik motivasi pegawai atau tinggi pula tingkat kinerja pegawai di Rumah Tahanan Kelas IIB Situbondo.

**Kata Kunci :** Pengaruh, Motivasi, Kinerja Pegawai, Rumah Tahanan Negara

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine how much influence motivation has on the performance of employees working at the Class IIB Situbondo Detention Center. Meanwhile, in his research, the method used is descriptive quantitative method using a population of all employees of the Class IIB Situbondo State Detention Center, amounting to 48 employees. The sample in this study consisted of 31 men and 4 women using descriptive percentages as a population study and data analysis. Of these variables have several indicators in it. Indicators of motivation are Physiological Needs (To fulfill physical needs), Safety Needs (Needs for security), Belongingness and Love needs (Feeling of love and belonging), Esteem needs (Appreciation) and Self-Actualization needs (Fulfillment of actualization needs) and performance indicators namely quality of work, quantity of work, punctuality, attendance at work and accommodative and helpful nature. The instrument used in the validity test is to use the product moment correlation coefficient from Pearson which is implemented using a computer facility program SPSS for Windows version 21. For reliability testing, this study uses the Alpha Cronbach coefficient formula. The results showed that the motivation of employees in the Class IIB Situbondo Detention Center was overall good and had a positive effect on employee performance. With a positive value resulting from a significant relationship, it means that the better the employee motivation or the higher the level of employee performance in the Class IIB Detention Center. Situbondo.*

**Keywords :** Influence, Motivation, Employee Performance, State Prison.

**PENDAHULUAN**

Jalan keluar yang dapat digunakan untuk membuat manusia senang untuk bekerja lebih keras adalah dengan memberikan mereka motivasi. Untuk saat ini, setiap manusia harus lebih memahami, mengapa harus mereka bekerja lebih keras. Setiap individu manusia didalam sebuah organisasi dapat meningkatkan motivasinya dengan cara-cara yang berbeda. saat berbicara dalam konteks istilah motivasi karyawan, secara sederhana bisa diartikan sebagai "Motivasi karyawan adalah cerminan dari tingkat energi, , dan kreativitas yang dibawa oleh pegawai organisasi ke dalam pekerjaan mereka." Sesuai dengan saat ini beberapa organisasi dalam sebuah pemerintahan sedang berusaha untuk memberikan sebuah pelayanan prima dan terbaik kepada masyarakat. Tujuan diberikannya pelayan yang baik dan prima merupakan sebuah bentuk dari peningkatan dalam kapasitas kerja dari organisasi tersebut yang mana gunanya untuk mendapatkan sebuah pengakuan baik dari Negara bahwa organisasi tersebut telah bekerja dengan sistem yang berbasis pelayanan. Adapun sebagai contoh ialah perubahan organisasi yang ada dilingkungan Kementerian Hukum Dan HAM Republik Indonesia. Sebagai salah satu Badan atau Kementerian yang berpengaruh, Kementerian Hukum Dan HAM menjadikan Reformasi Birokrasi sebagai dasar dalam mendukung program pemerintah untuk menyelenggarakan dan meberikan pelayanan terbaik yang efektif dan efisien sehingga masyarakat dapat merasakan bentuk pelayanan yang tepat, cepat dan profesional dalam upaya mencapai Good Governance. Disisi lain untuk meningkatkan segala bentuk aspek yang ada didalam pelayanan yang diberikan, serta untuk menjadikan Aparatur Sipil Negara di Kementerian Hukum dan HAM yang bebas dan bersih dari

segala bentuk hal yang berkenaan dengan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Hal tersebut menjadi tantangan bagi implementasi Reformasi Birokrasi unit pelaksana teknis di Indonesia. Organisasi sendiri menghadapi tantangan yang mana bersasal dari Sumber Daya Manusia itu sendiri yaitu Kualitasnya. Tujuannya supaya mempunyai kemampuan yang khusus dan dapat serta mampu untuk bersaing dengan perkembangan teknologi saat ini. Salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi yaitu Sumber Daya Manusia, baik itu organisasi dalam skala kecil maupun skala besar sekalipun. Lembaga Pemasyarakatan yang salah satu organisasi skala besar yang berada dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Sumber Daya Manusia dipandang sebagai salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi berskala besar, yang berperan dalam sebuah proses pengimplementasian Reformasi Birokrasi, terkait dengan itu Sumber Daya Manusia dapat menjadi sebuah bentuk investasi penting dalam sebuah organisasi.

Pada saat ini, pemegang peranan yang sangat signifikan terutama yang dipandang sebagai factor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan sebuah Organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Upaya untuk menimbulkan dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja harus dilakukan, yang mana dilakukan guna memacu tercapainya hasil Kinerja pegawai yang memuaskan. Motivasi merupakan sebuah rangkaian proses dalam upaya penanaman motif atau penggerak dalam bekerja yang ditujukan kepada semua pegawai dengan harapan agar mereka mau dan mampu bekerja guna terwujudnya target pencapaian dan tujuan dari perusahaan atau Organisasi secara efektif serta efisien. Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok didalam sebuah organisasi baik itu

secara kualitatif ataupun secara kuantitatif (Robbins & Hakim 2017). Segala aktivitas yang dilakukan yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas didalam sebuah bisnis pada sebuah perusahaan atau organisasi merupakan bentuk dari kinerja. Keberhasilan pencapaian kinerja yang unggul membutuhkan peran strategis karyawan sebagai pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan (Raineri, 2017). Oleh karena itu, suatu perusahaan wajib dan perlu untuk memantau kinerja dari setiap karyawan, apakah para karyawan telah menjalankan tugas serta kewajibannya sesuai dengan apa yang ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Upaya meningkatkan kinerja dari para karyawan merupakan suatu tantangan dari manajemen, karena keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta kelangsungan hidup perusahaan atau sangat bergantung kepada bentuk dari kualitas kinerja dari Sumber Daya Manusia ( karyawan ) yang ada didalam perusahaan atau organisasi tersebut. (Oliveira & Honório, 2020). Kinerja dari setiap karyawan dapat dilandasi oleh berbagai macam penyebab, salah satunya ialah motivasi. Motivasi karyawan didalam sebuah perusahaan harus menjadi perhatian serius dalam mengelola sumber daya manusia (Village & Asaari, 2020). Perusahaan atau organisasi wajib memperhatikan bagaimana cara menjaga dan mengelola motivasi kerja dari setiap karyawannya dalam bekerja agar para karyawan dapat selalu fokus pada tujuan dan target perusahaan atau organisasi yang ingin dicapai. Menjaga motivasi dari setiap karyawan sangat penting, karena motivasi karyawan adalah motor penggerak bagi setiap individu dari setiap karyawan yang menjadi dasar setiap karyawan untuk melakukan tindak dan melakukan sesuatu didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Setiap Karyawan tidak akan mampu untuk bekerja secara maksimal jika didalam dirinya tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja. Motivasi bisa dibedakan menjadi dua (Danvila del Valle dkk. 2019), yaitu dengan motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif ialah proses dari mempengaruhi setiap individu manusia dengan cara memberikan yang mana kemungkinan hasilnya diperoleh akan mendapatkan hadiah sedangkan motivasi negatif adalah proses mempengaruhi setiap individu manusia dengan melalui kekuatan serta ketakutan seperti dengan kehilangan pengakuan, uang, ataupun jabatan. Penelitian oleh Rizaldi (2017), yang dapat menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja dari setiap karyawan. menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan penelitian oleh Olusadum & Anulika (2018) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan pada uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan bentuk dari dorongan hati, tingkat kemauan serta keinginan dari setiap individu manusia untuk mengeluarkan seluruh tenaga dan kemampuan yang gunanya untuk mencapai kinerja terbaik. Sehingga pada penelitian ini, ingin Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas IIB Situbondo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan suatu bentuk proses dalam memberikan motif atau penggerak didalam bekerja untuk para pegawai, sehingga diharapkan mereka dengan senang hati mau dan mampu bekerja guna

terwujudnya target pencapaian dan tujuan dari perusahaan atau organisasi secara efektif serta efisien. Maksud dari pemberian motif kerja ini termuat dalam salah satu teori, yaitu kebutuhan hierarki Maslow yang mana meliputi kebutuhan fisiologis kemudian kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan penghargaan dan yang terakhir kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 1999). Motivasi kerja dari setiap individu dan kelompok memiliki peran yang sangat vital dan signifikan dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan/Pegawai di Sebuah Organisasi. Motivasi adalah suatu kekuatan yang bertujuan untuk mendorong setiap orang untuk mengerjakan atau melakukan sebuah kegiatan. Adapun motif/penggerak yang bersifat aktualisasi dan potensial dinamakan motivasi. Secara umum akan diimplementasikan melalui bentuk perbuatan yang nyata. Motivasi dapat berpengaruh terhadap prestasi seseorang didalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Apabila seorang Pegawai didalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki motivasi kerja yang tinggi didalam dirinya, maka mereka akan terpacu dan akan berupaya untuk memaksimalkan kemampuan dalam rangka meningkatkan Kinerjanya. Seorang ahli berpendapat, Stoner (2003) menjelaskan motivasi merupakan salah satu dari bentuk konsep yang paling awal dan ditempati oleh seorang manajer dan peneliti dibidang manajemen. Dalam Studi terdahulu yang menerangkan tentang motivasi terkenal dikemukakan oleh Frederick Taylor berupa bentuk model tradisional serta manajemen ilmiah. Berdasarkan bentuk alur ini, manajerlah yang menentukan cara sangat efisien didalam melakukan dan mengerjakan suatu pekerjaan secara berulang serta memberikan motivasi terhadap pegawainya

dengan bentuk sistem insentif upah yang didasarkan dengan jumlah produk yang dihasilkan, maka akan semakin besar pula upah karyawan atau pegawai yang diterima. Dalam penelitian ini Teori tentang Kinerja Pegawai menggunakan Teori yang dikemukakan oleh Maslow yang mana isi dari Teori tersebut adalah Motivasi Kerja Menurut pendapat Maslow (1970) motivasi ialah suatu bentuk tenaga pendorong dari dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu akan berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi segala, kebutuhan yang manusia inginkan. Salah satu teori dari Maslow yang sangat terkenal yaitu teori tentang kebutuhan bertingkat yang dikenal dengan istilah teori hirarki kebutuhan. Di dalam teori tersebut, dijelaskan bahwa kebutuhan setiap manusia bermacam-macam dan dikelompokkan. Inti dari teori Maslow, bahwa setiap kebutuhan manusia tersusun secara teratur dan berbentuk suatu hierarki. Adapun kebutuhan manusia yang berada ditingkat paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis, sedangkan kebutuhan manusia yang ada ditingkat tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri..

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai atau hasil dari perilaku kerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi yang nyata serta ditampilkan sesuai peranannya didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hasil kinerja yang didapatkan oleh seseorang didalam mengerjakan sesuatu pekerjaan baik itu secara kualitas ataupun kuantitas akan diberi apresiasi atau penghargaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu kinerja yang dihasilkan dari setiap pegawai atau karyawan sangat dipengaruhi oleh, tingkat, pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi pegawai. Hasil pekerjaan dari seseorang akan memberi umpan balik

terhadap dirinya yang aktif agar selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta berharap akan dapatkan hasil mutu didalam pekerjaan yang baik dan benar pula. Faktor pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja dari seseorang sebab dapat memberi lebih banyak wawasan dalam berinisiatif dan berinovasi dan dapat berpengaruh pada kinerjanya. Sesuai dengan judul yang diangkat dalam penelitian ini, didalam perusahaan atau organisasi, motivasi memiliki peranan yang penting, karena dapat mengikat langsung terhadap individu atau seseorang dalam perusahaan atau organisasi, motivasi juga menjadi modal dalam upaya meningkatkan serta mengembangkan perusahaan atau organisasi dengan optimal. Bernson dan Skinner berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan sebuah usaha pendorong yang keluar dari dalam diri seseorang atau individu yang tujuannya untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan Kinerja yang telah direncanakan dan ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan, hubungan antara Motivasi dan kinerja adalah Pegawai akan menjadi termotivasi jika kebutuhan yang diinginkan dirinya telah terpenuhi, kemudian dengan terpenuhinya kebutuhan dirinya, maka dari dalam dirinya akan tumbuh rasa kepuasan kerja akan berdampak positif pada kinerja pegawai didalam perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang didapat dan dicapai oleh seorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang diberikan serta dibebankan terhadap dirinya yang didasari atas kemampuan dalam kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1994). Sedangkan Kepada penelitian yang sedang diambil ini, teori Kinerja Pegawai yang digunakan adalah Teori Kinerja Pegawai dari seorang ahli yaitu (Yang, 2008)

yangmana menjelaskan bagaimana Kinerja Pegawai dianggap sebagai sesuatu yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh seorang karyawan didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai melibatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja sifat akomodatif dan membantu.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun metode yang di gunakan pada penelitian ini yaitupen dekatan secara kuantitatif deskriptif dengan menggunakan 2 variabel yaitu Motivasi dan Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Situbondo. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 31 pegawai laki-laki dan 4 pegawai prempuan dari populasi dengan karakteristik :

1. Pegawai Rumah TahanannNegara Kelas IIB Situbondo.

Penggunaan keseluruhan populasi dalam penelitian ini dikarenakan pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Situbondo berjumlah 48 orang. Adapun Metode yang dipakai dalam proses pengumpulan data ialah Metode Angket (Kuesioner). Metode angket atau kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara langsung atau dengan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Didalam angket yang diberikan kepada responden dimuat pernyataan-pernyataan yang harus diisi oleh responden dengan menggunakan skala Klikert dalam penilaiannya yang ada pada setiap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan dan diungkapkan dengan kata-kata : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak setuju (2), Ragu-ragu(3), Setujun(4), Sangat Setuju(5) .

Dalam penelitian ini, pada Uji validitas menggunakan proses korelasi momen produk dari Pearson yang mana dihitung menggunakan aplikasi piranti lunak yaitu SPSS 21. Adapun Reliabilitasi menunjukkan sejauh mana hasil dari nilai pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2002: 29). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan satu kali pengukuran (Single Trial Administration) dengan perhitungan Alpha Cronbach yang dihitung menggunakan SPSS 21.

Pada penelitian ini, data yang didapat dari proses penyebaran kuesioner diolah dengan teknik statistik secara deskriptif yaitu dengan menyajikan hasil ukuran dengan kecenderungan sentral seperti bel frekuensi pada setiap indikatornya. Pada sebuah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif deskriptif, data diolah dengan didasarkan pada analisis presentase dan analisis kecenderungan (Azwar, 2004:

6) Analisis data dilakukan untuk mendeskripsikan perilaku dalam populasi yang besar yakni pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Situbondo. Teknik analisis deskriptif merupakan penyajian data melalui tabel atau grafik. Perhitungan statistik deskriptif dilakukan menggunakan piranti lunak SPSS21 untuk Windows.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H0 : Tidak adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Situbondo

H1 : Adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Situbondo

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Hasil cetak kalkulasi dengan SPSS 21 untuk validitas kalkulasi diketahui nilai hasil Correlation, nilai signifikansi > 0,05 atau 0,1 (tergantung pada tingkat signifikansi yang digunakan) dapat dikatakan valid.

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel Penelitian**

XI.1	1	Valid	YI.1	1	Valid
XI.2	0.434	Valid	YI.2	0.595	Valid
XI.3	0.454	Valid	YI.3	0.354	Valid
XI.4	0.370	Valid	YI.4	0.607	Valid
XI.5	0.138	Valid	YI.5	0.634	Valid
XI.6	0.307	Valid	YI.6	0.567	Valid
XI.7	0.405	Valid	YI.7	0.634	Valid
XI.8	0.692	Valid	YI.8	0.460	Valid
XI.9	0.712	Valid	YI.9	0.497	Valid
XI.10	0.543	Valid	YI.10	0.587	Valid
XI.11	0.521	Valid	YI.11	0.607	Valid
XI.12	0.078	Valid	YI.12	0.649	Valid
XI.13	0.372	Valid	YI.13	0.436	Valid

XI.14	0.242	Valid	YI.14	0.649	Valid
XI.15	0.463	Valid	YI.15	0.535	Valid
XI.16	0.471	Valid			
XI.17	0.429	Valid			
XI.18	0.223	Valid			
XI.19	0.138	Valid			
XI.20	0.588	Valid			
XI.21	0.352	Valid			
XI.22	0.449	Valid			
XI.23	0.467	Valid			
XI.24	0.246	Valid			

**Tabel 2. Hasil Analisis Reabilitas**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	35	100.0

Uji reliabilitas dengan skala kompetensi petugas keamanan menggunakan acuan teknik statistik Cronbach's Alpha, yang memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.938 dan 0.941, sehingga dihasilkan instrumen kompetensi petugas keamanan dinyatakan mempunyai reliabilitas dengan taraf baik.

Pengukuran Kompetensi petugas keamanan terhadap kinerja pegawai dalam

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	24

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

perihal ini menggunakan skala kompetensi dengan hasil uji reliabilitas sebesar 0.938 dan 0.941 dari 24 dan 15 pernyataan dalam kuisisioner yang dilaksanakan. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa skala reliabel, karena koefisien reliabilitasnya mendekati angka 1,00 sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam sebuah penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.617	1	32.617	.757	.390 <sup>b</sup>
Residual	1421.269	33	43.069		
Total	1453.886	34			

- a. Dependent Variable: JML\_Y
- b. Predictors: (Constant), JML\_X

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.220	11.045		6.901	.000
	JML_X	-.107	.123	-.150	-.870	.390

a. Dependent Variable : JML\_Y  
 Hasil uji simultan dapat dilihat dari tabel Anova. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil Uji parsial dapat dilihat dari tabel Coefficients. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besarnya R Square digunakan untuk mengukur kebaikan kesesuaian garis regresi (Ghozali

2009, 15). Tabel di bawah ini merangkum hasil pengujian koefisien determinasi. Dari tabel terlihat nilai R Square sebesar 0.022. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 2,20 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh Kompetensi. Sedangkan sisanya 93.80% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.150 <sup>a</sup>	.022	-.007	6.563

- a. Predictors: (Constant), JML\_X
- b. Dependent Variable: JML\_Y

Berdasarkan gambar yang telah dicantumkan di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel kompetensi dengan kinerja petugas keamanan yaitu sebesar 0,570 dengan nilai

signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut adalah kurang dari 0,05, sehingga menghasilkan  $H_0$  yang ditolak. Maka dari itu, dapat ditarik

kesimpulan bahwa ada hubungannya yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Situbondo. Hubungan yang signifikan tersebut merupakan hubungan yang bernilai positif, artinya, semakin baik kinerja Pegawai atau tinggi pula tingkat kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Situbondo.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Situbondo. Hubungan yang signifikan tersebut bernilai positif, artinya semakin baik motivasi yang ada atau tinggi pula tingkat kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Situbondo. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Situbondo secara keseluruhan sudah baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Baba, A., & Si, S. E. M. (2015). *Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Menjadi Sar Center Hasil Kinerja Karyawan Industri Perkebunan Makassar*. 6(5), 217–225.
- Neher, A. (1991). *Seldom cited*. Pdf. In *Maslow's Theory of Motivation*. *Journal of Humanistic Psychology*.
- Udechukwu, I. I. (2009). Correctional officer turnover: Of Maslow's needs hierarchy and Herzberg's motivation theory. *Public Personnel Management*, 38(2), 69–82. <https://doi.org/10.1177/009102600903800205>
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2), 125. <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i2.106>
- (Murti & Srimulyani, 2013) Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.