

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus

a. Kondisi Geografis

Kecamatan Pugung merupakan wilayah yang mempunyai 26 pekon. Yang mempunyai luas wilayah seluas 2.624,99 km² dan jumlah penduduk 60,414 jiwa. Kecamatan Pugung berbatasan dengan

- 1) Sebelah timur berbatasan dengan pekon Bulok
- 2) Sebelah barat berbatasan dengan pekon Talang Padang
- 3) Sebelah utara berbatasan dengan pekon Pagelaran
- 4) Sebelah selatan berbatasan dengan pekon Limau

Di tengah Kecamatan Pugung dilalui dua jalur jalan raya yaitu :

- 1) Jalan menuju Kecamatan Talang Padang
- 2) Jalan menuju Kecamatan Pagelaran

Wilayah Kecamatan Pugung dilalui dua buah sungai:

- 1) Way sekampung
- 2) Way Tuba

Kecamatan Pugung memiliki 26 desa yaitu Babakan, Banjar Agung Ilir, Banjar Agung Udik, Binjai Wangi, Campang Way Handak, Gading, Gunung Agung, Suka Maju, Suka Mulya, Suka Jadi, Sumanda, Tamansari, Tangkit Serdang, Tanjung Agung,

Tanjung Heran, Tanjung Kemala, Tiuh Memon, Way Jaha, Way Manak Dan Way Pirang

b. Kondisi Kependudukan

Kecamatan Pugung saat ini memiliki jumlah penduduk sebanyak 60,414 jiwa dan memiliki jumlah perempuan sebanyak 29,220 jiwa dan jumlah lelaki sebanyak 31,194 jiwa dan untuk jelasnya bisa dilihat pada tabel-tabel dibawah ini yang menggambarkan kependudukan Kecamatan Pugung

Tabel 4.2
Kecamatan Pugung menurut pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah
1	Petani	36245
2	Pns/polisi/Tni	8082
3	Pegawai swasta	1020
4	Pedagang	6162
5	Buruh	6062
6	Lain-lain	2833
	Jumlah	60414

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 4.3
Kecamatan Pugung menurut Agama

No	Agama	Jumlah
1	Islam	59974
2	Kristen	315
3	Khatolik	125
4	Budha	0
5	Hindu	0

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 4.4
Kecamatan pugung menurut kependidikan

Tidak Sekolah	SD	SMP	SMA	Kuliah
38582	9125	7298	4636	773

Sumber : data primer yang diolah

2. Gambaran Umum Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus

a. Visi Misi

Visi

“Masyarakat yang sejahtera dan tanggamus saittanggom”

- 1) Meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan sehingga memiliki daya saing yang tinggi
- 2) Mengembangkan perekonomian daerah terutama ekonomi rakyat dan sektor pertanian sehingga kesejahteraan masyarakat makin baik
- 3) Mengembangkan kehidupan sosial yang demokratis dan tertip sehingga suasana sosial harmonis dan demokratis

Misi

- 1) Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan produksi pertanian
- 2) Memberdayakan potensi agroklimat secara optimal
- 3) Meningkatkan sumberdaya manusia, di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK)
- 4) Meningkatkan etos kerja
- 5) Mendorong kemandirian
- 6) Meningkatkan kondisi kamtibmas

b. Tugas Dan Fungsi Kantor Camat Pugung

Sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Tanggamus Nomor 40 Tahun 2008 tentang organisasi Kecamatan, mempunyai tugas antara lain :

- 1) Membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan dalam wilayah Kecamatan
- 2) Membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan dalam wilayah Kecamatan

Selanjutnya agar eksistensi Camat lebih berperan, mengingat peran strategisnya sebagai perangkat daerah telah dikeluarkan keputusan Bupati Tanggamus Nomor : 48 Tahun 2003 tentang pelimpahan

sebagian wewenang Bupati kepada Camat dibidang pemerintahan.
atas dasar hal tersebut Camat dituntut untuk

- 1) Aktif melaksanakan program-program yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten
- 2) Mampu mengemban fungsi dan tanggung jawab yang harus dijalankan
- 3) Dalam menyelenggarakan pemerintah didasarkan pada kewenangan (legalitas formal) wibawa dan kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi
- 4) Mengembangkan sikap proaktif dengan membudayakan 4 CT dan 3K yaitu : CEPAT TEMU, CEPAT TANGGAP, CEPAT TINDAK dan CEPAT TUNTAS dengan selalu melaksanakan komunikasi, koordinasi dan konsultasi yang efektif
- 5) Pelaksanaan fungsi koordinasi, pengawasan, pembinaan dan fungsi kewilayahan dengan memperhatikan aspirasi

Adapun fungsi dalam menyelenggarakan tugas, Kecamatan mempunyai fungsi :

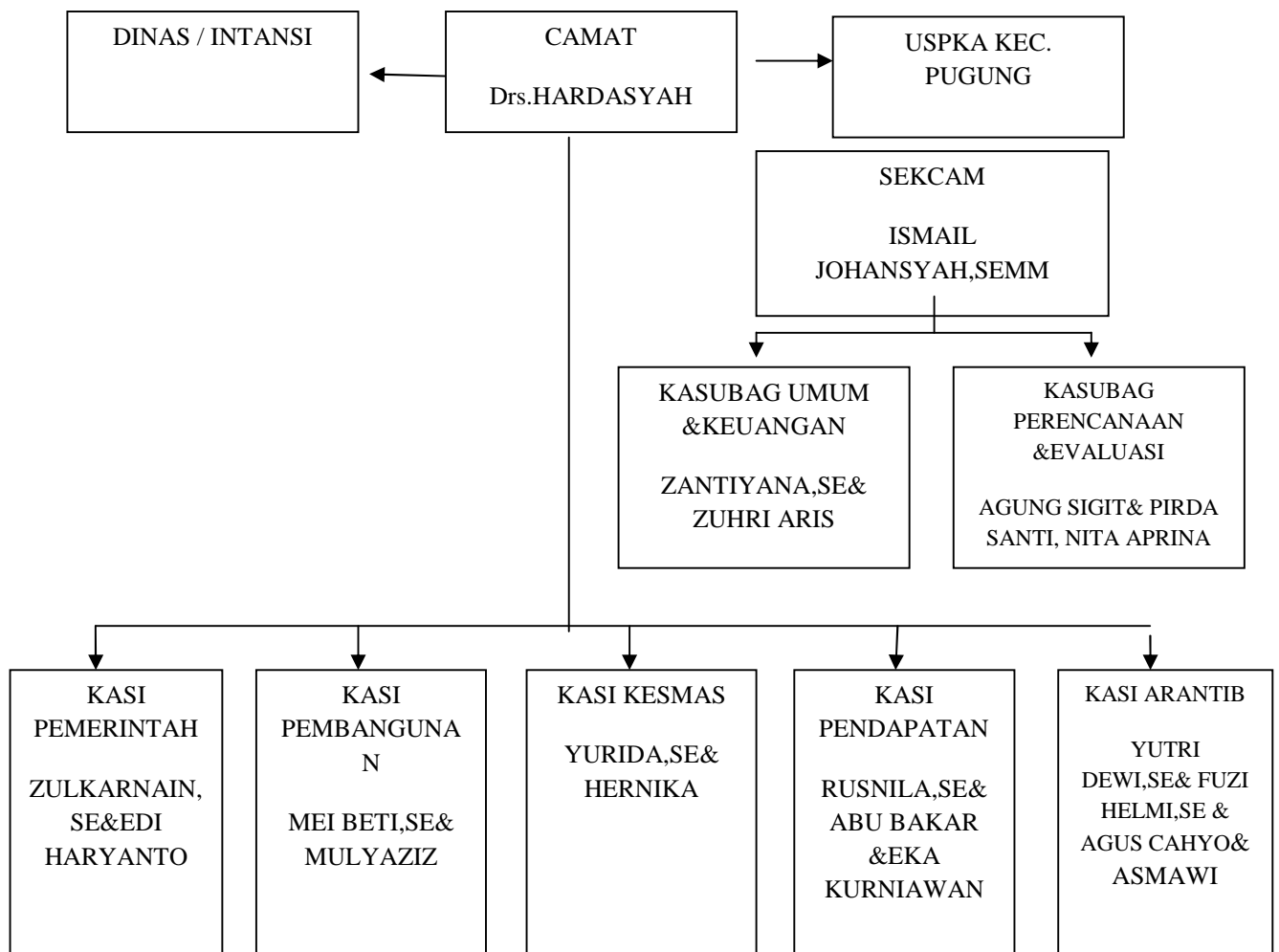
- 1) Pelaksanaan sebagian kewenangan yang dilimpahkan dari daerah.
- 2) Pelayanan penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan

- 3) Pelaksanaan pemerintah, ketentraman dan ketertiban, pembangunan masyarakat desa/kelurahan, kesejahteraan sosial dan pelayanan umum

c. Struktur organisasi

Gambar 2.2

STRUKTUR KECAMATAN PUGUNG KAB. TANGGAMUS



d. Kondisi Aparatur

Tabel 4.5

Jumlah pegawai kantor Camat Pugung Tahun 2016

NO	NAMA	NIP	PANGKAT.GOL	JABATAN
1	Drs.HARDARSYAH	196711051993121001	IV/a	Camat
2	ISMAIL JOHANSYAH, S.E	196910061998031009	IV/a	Sekcam
3	ZULKARNAIN, S.E	196907081994021003	III/c	Kasi pemerintahan
4	RUSNILA S.E,MM	197707102007012011	III/c	Kasi pendapatan
5	MEI BETI S,E	197405102009022004	III/b	Kasi pembangunan
6	YUTRI DEWI S,E	198204182009022005	III/b	Kasi trantib
7	YURIDA S.E	197510092010012003	III/b	Kasi kesmas
8	LIDIYA HADI S,E	197208022010012004	III/b	Ka. UPT cap
9	ABU BAKAR	196111051986031012	III/b	Staf
10	ZUHRI ARIS	196834081992031005	III/b	Staf
11	AGUNG SIGIT, S.E	198206062008022008	III/b	Kasubag peran&eval
12	ZANTIYANA, S.E	197708102307012014	III/a	Kasubag umum &keu
13	MUNKAR	196004151986031031	III/a	Staf
14	FIRDASANTI,S.Kom	197707212010012002	III/a	Staf
15	FAUZI HELMI	197403222008011010	III/a	Staf
16	AGUS CAHYONO	197802272007011001	III/a	Staf
17	EKA KURNIAWAN	197201011998031012	II/d	Staf
18	MULYAZIZ	196012171987111003	II/a	Staf
19	NITA APRINA			Tenaga kerja sukarela
20	ASMAWI			Tenaga kerja sukarela
21	HERNIKA			Tenaga kerja sukarela
22	EDI HARYANTO			Tenaga kerja sukarela
23	DEDE WIRAWAN			Tenaga kerja sukarela

Sumber : Data primer yang diolah

e. Sarana dan Prasarana

1) Sarana

Dalam mendukung kegiatan tugas sehari-hari wilayah Kecamatan Pugung didukung dengan sarana yang meliputi :

Tabel 4.6
Jumlah Sarana Kantor Camat Pugung

No	Jenis sarana	Jumlah	Kondisi
1	Kantor Kecamatan	1	Baik
2	Pendopo Kecamatan	1	Baik
4	Ruang Rapat	1	Baik
5	Panti PKK	1	Baik
6	Ruang Computer	1	Baik
7	Musholla	1	Baik
8	Gudang	1	Baik
9	Mobil dinas Camat	1	Baik
10	Mobil dinas sekcama	1	Baik
11	sepeda motor dinas	7	Baik
12	Meja Kerja	28	Baik
13	Kursi kerja & kursi tamu	77	Baik
14	Kursi rapat	99	Baik
15	Papan data	2	Baik
16	Papan kegiatan	3	Baik
17	Kamar mandi	2	Baik
18	Komputer	15	2 rusak, 13 baik
19	Printer	3	Baik
20	Televisi	2	Baik
21	Pesawat telepon	2	Baik
22	Pesawat HT	1	Baik
23	Mesin ketik	3	Rusak
24	Filling Cabinet	4	Baik
25	Rak arsip	4	Rusak
26	Lemari kayu	4	Baik
27	Lemari besi	2	Baik

Sumber : Data primer yang diolah

2) Prasarana

Tabel 4.7
Prasarana Kantor Camat Pugung

Posyandu	TPA	PAUD	SD	SMP	SMA	Masjid	Mushola	Poskamling
27	27	27	27	3	2	66	91	58

Sumber : data primer yang diolah

3. Tabulasi Data Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, lama bekerja, pegawai Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus

a. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	20	64,5
2	Prempuan	11	35,5
	Jumlah	31	100

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.8 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner ke pegawai Kantor Camat Pugung, bahwa pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Camat Pugung didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau 64,5% , sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin prempuan sebanyak 11 orang atau 35,5%

b. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.9

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah persentase	Persentase
1	28	1	3,2
2	31	3	9,7
3	33	3	9,7
4	34	2	6,4
5	38	1	3,2
6	39	2	6,4
7	41	1	3,2
8	42	2	6,4
9	44	6	19,3
10	47	3	9,7
11	48	2	6,4
12	49	1	3,2
13	54	2	6,4
15	56	2	6,4
	Total	31	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berusia 28-56 tahun. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 44 tahun yaitu 6 pegawai (19,3%)

c. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah responden	Persentase
1	2	1	3,2
2	4	3	9,7
3	5	3	9,7
4	6	1	3,2
5	7	3	9,7
6	10	3	9,7
7	11	6	19,3
8	12	2	6,4
9	13	3	9,7
10	16	1	3,2
11	17	1	3,2
12	20	2	6,4
13	23	1	3,2
14	26	1	3,2
	Total	31	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini lama bekerja selama 2-26 tahun. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang lama bekerja selama 11 tahun yaitu ada 6 pegawai (19,3%).

4. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	15	48.3	13	13,9	4	12,9	0	0	0	0
2	X2	12	38,7	14	45.1	5	16.1	0	0	0	0
3	X3	16	51.6	11	35.4	3	9.6	1	3.2	0	0
4	X4	22	70.9	8	25.8	1	3.2	0	0	0	0
5	X5	15	48.3	14	45.6	3	9.6	0	0	0	0
6	X6	9	29.0	20	64.5	2	6.9	0	0	0	0
7	X7	15	48.3	14	45.6	1	3.2	1	3.2	0	0
8	X8	15	48.3	14	45.6	1	3.2	1	3.2	0	0
9	X9	15	48.3	14	45.6	1	3.2	1	3.2	0	0

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item 4 yang merupakan dimensi disiplin yang melaksanakan pekerjaan dengan tertib, jujur, cermat, dan bersemangat, dengan persentase sebesar 70.9% atau 22 responden. Hasil terkecil yaitu

tidak setuju terdapat pada item 3, 7, 8 ,9 dengan point pada dimensi tanggung jawab, pelayanan dan keaktifan pemimpin dalam hal ini persentase responden 3% pada 1 responden yang menyatakan tidak setuju. Total keseluruhan responden diambil dari seluruh pegawai Kecamatan Pugung sebanyak 31 orang.

b. Kinerja Pegawai

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	18	58.0	6	19.3	6	19.3	0	0	0	0
2	X2	7	22.5	11	35.4	7	22.5	0	0	0	0
3	X3	25	80.6	2	6.9	3	9.6	1	3.2	0	0
4	X4	8	25.8	22	70.9	0	0	1	3.2	0	0
5	X5	25	80.6	2	6.4	3	9.6	1	3.2	0	0
6	X6	0	0	10	32.2	11	35.4	12	4	6	19
7	X7	19	61.2	4	12.9	5	16.1	1	3.2	2	6.4
8	X8	7	22.5	21	67.7	2	6.4	1	3.2	0	0

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tingkat kinerja yang tercermin pada banyaknya pendapat sangat setuju pada item 3 dan 5, kehadiran dan keandalan atau menyampaikan hal positif tentang ketepatan waktu dan kemampuan dalam bekerja kepada orang lain. Dengan persentase 80.6% atau sebanyak 25

responden telah merasa memberikan hal yang baik terhadap kinerjanya. Hasil terkecil yaitu tidak setuju terdapat pada item 3, 4, 5, 7 dan 8, dalam hal ini persentase responden 3% pada 1 masing-masing responden yang menyatakan tidak setuju. Total keseluruhan responden diambil dari seluruh pegawai Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus.

B. Analisi Data

1. Analisis Uji Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *produk moment pearson* dan taraf signifikansi 0,05. Masing-masing skor item dikorelasikan dengan skor totalnya. Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 19 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.13
Uji validitas instrumen

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Sig	Kesimpulan
X	1	0.681	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	2	0.732	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	3	0.324	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	4	0.476	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	5	0.378	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	6	0.455	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	7	0.652	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	8	0.518	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	9	0.652	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
Y	1	0.581	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	2	0.733	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	3	0.513	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	4	0.596	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	5	0.513	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	6	0.557	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	7	0.727	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	8	0.529	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Uji validitas menggunakan sampel 31 responden dan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga didapat r_{tabel} dan r_{hitung} yang didapat rata-rata diatas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *crobach alpha* dengan bantuan SPSS 19, kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel

nilai r . Jika tingkat alpha hitung $> 0,60$ maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Adapun hasil dari *output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's alpa	N of item
Motivasi Kerja	0.749	9
Kinerja Pegawai	0.733	8

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,749 dan 0,733 yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memilikitingkat reliabilitas yang baik.

2. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji regresi sederhana

Tabel 4.15
Uji regresi sederhana instrumen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.153	8.785		.131	.897
	Motivasi Kerja	.794	.222	.553	3.577	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel diatas maka,

- 1) Konstanta $a = 1.153$ dan koefisien $b = 0,794$ sehingga persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 1.153 + 0,794X$ konstanta a sebesar 1.153 menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi kerja ($X=0$), maka skor kinerja pegawai sebesar 1.153
- 2) Koefisien regresi untuk X sebesar 1.153 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.153 koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Semakin banyak motivasi kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus.

b. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 19 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	.306	.020	2.82	3.750

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui hasil uji determinasi pada *output model summary* dari analisis regresi linear sederhana tepatnya pada kolom *R Square* sebesar 0,306 atau 30.6%. Kinerja dipengaruhi motivasi kerja dengan standar deviasi *estimate* sebesar 3.750 serta sisanya 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

c. Uji persial (T)

Tabel 4.17
Uji persial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.153	8.785		.131	.897
	Motivasi Kerja	.794	.222	.553	3.577	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisi menggunakan SPSS 19 diperoleh T_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar $3,577 > T_{tabel} 2,045$ dan probabilitas (sig) ternyata $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Analisis Pengaruh

a. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pugung

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu motivasi kerja (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Sampel yang peneliti ambil adalah dari pihak pegawai Kantor Camat Pugung untuk tujuan mengetahui apakah ada pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pugung. Dimana jumlah seluruh sampel adalah 31 orang. Adapun hasil penelitian yang diujikan kepada pegawai Kecamatan Pugung berdasarkan data yang diperoleh terkait motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan variabel X (*motivasi kerja*), dengan 9 item pertanyaan mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa motivasi kerja yang dirasakan pegawai yang lebih dominan adalah item 3 yaitu pengaruh motivasi kerja pada disiplin. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item 3 yang merupakan dimensi motivasi kerja yang menguatkan motivasi kerja dalam disiplin seperti tepat waktu, jujur, tertib, cermat dan bersemangat dengan persentase sebesar 119% atau 31 responden.
- 2) Berdasarkan variabel Y (*Kinerja pegawai*), dengan 8 item pertanyaan mengenai Kinerja pegawai, diketahui bahwa yang menunjukkan jawaban paling dominan terdapat pada item 1, mutu pegawai atau menyampaikan hal positif tentang

kemampuan atau profesi yang pegawai miliki kepada orang lain. Dengan persentase 80,6% sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju

- 3) Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan yang sudah diolah menggunakan SPSS 19.0. bahwa didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 1.153 + 0,794X$ dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana $a = 1.153$ jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja pegawai (X) sebesar 0,794 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 79.4%.
- 4) Berdasarkan H_0 pada pembahasan sebelumnya hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,045. Sedangkan untuk t_{hitung} pada variabel x (motivasi kerja) sebesar 3,577. Berdasarkan hasil tersebut maka t_{hitung} pada variabel motivasi kerja lebih besar dari $t_{tabel} 2,045$, dan berdasarkan tingkat taraf signifikansi $(0,001) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. kesimpulannya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai R Square sebesar (0,306) yang artinya motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 30.6% terhadap kinerja pegawai, yang

sisanya 69,4,% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada 31 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pugung tentang motivasi kerja seperti prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin.

- a) Prestasi adalah keberhasilan seseorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraih agar pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan kesimpulannya pegawai sebagian besar menunjukkan pengakuan akan prestasi dikantor mendorong bekerja dengan baik. Hal ini ditandai dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,3% dan pemberian penghargaan akan mendorong bekerja lebih baik sebanyak 14 orang atau 45,1% responden yang menjawab setuju
- b) Tanggung jawab keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut,

dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya. Berdasarkan kesimpulannya pegawai menunjukkan sebagian besar jawaban responden melaksanakan tugas kedinasan yang dipercaya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Hal ini ditandai dengan jawaban responden selalu melaksanakan sebanyak 16 orang atau 51.6%

- c) Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini pegawai menunjukkan bahwa keseluruhan jawaban responden melaksanakan pekerjaan dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara. Hal ini ditandai dengan jawaban responden melaksanakan sebanyak 22 orang atau 70,9% dan mendapatkan bonus atau nilai plus pada absensi membuat saya tertarik datang tepat waktu sebanyak 15 orang atau 48.3 responden yang setuju.
- d) Pelayanan adalah aktifitas yang diberikan untuk membantu, menyiapkan dan mengurus baik itu berupa barang atau jasa dari satu pihak ke pihak lain. Berdasarkan sebagian besar responden menjawab peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

mempengaruhi dalam bekerja. Hal ini ditandai jawaban responden mempengaruhi sebanyak 20 orang atau 64,5%, mendapatkan pelayanan yang baik kepada masyarakat, jawaban responden selalu sebanyak 15 orang atau 48,3% dan penilaian dari masyarakat tentang kinerja dapat mempengaruhi pelayanan yang saya berikan sebanyak 15 orang atau 48,3% responden menjawab sangat setuju.

- e) Keaktifan pemimpin adalah aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian tujuan. Sebagian besar responden menjawab pola kepemimpinan Camat aktif mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini ditandai jawaban responden sebanyak 15 orang atau 48,3% yang menjawab selalu berpartisipasi

Berdasarkan indikator pertanyaan yang telah diajukan kepada pegawai Kantor Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus terdiri 6 dimensi yaitu

- a) Mutu pegawai

Mutu seseorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapihan, dan kelengkapan. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja

karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan

Dalam penelitian ini mutu pegawai menunjukkan secara keseluruhan responden dominan menjawab pernyataan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi dan keahlian yang dimiliki sebanyak 18 orang atau 58,0% dan saya menyukai pekerjaan yang diberikan pihak kecamatan mulai dari yang mudah sampai tersulit sebanyak 11 orang atau 35.4% yang menyukai.

b) Kehadiran

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, Departemen, Lembaga. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan mereka. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas perusahaan

Dalam penelitian ini kehadiran menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab selalu sebanyak 25 orang atau 80,6% terhadap pernyataan Kantor Camat terkadang belum ada pegawai ketika saya sudah datang untuk bekerja

c) Kerjasama

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna diantara makhluk lain. Dengan akal budinya, manusia dapat berpikir dan menemukan cara-cara yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan sebagai makhluk individual maupun sebagai makhluk sosial. Salah satu cara yang ditemukan oleh manusia dalam rangka memenuhi kebutuhannya tersebut adalah kerja sama. Manusia sadar bahwa tanpa kerja sama, mereka tidak mungkin memenuhi kebutuhannya sendiri secara layak

Dalam penelitian ini kerjasama menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab sering sebanyak 22 orang atau 70.9% terhadap pernyataan saya diberikan teman kerja oleh pihak kecamatan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

d) Keandalan

Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja, mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain. Keandalan untuk memelihara dan merawat kerjasama antara karyawan, yang bekerja dalam tugas-tugas untuk saling melengkapi, memerlukan perilaku dan tindakan yang saling mengharmoniskan hubungan, dan saling menghormati ide masing-masing

Dalam penelitian ini keandalan menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menjawab selalu sebanyak 25 orang atau 80,6% terhadap pernyataan pekerjaan rancangan kecamatan sesuai dengan kecakapan yang saya miliki dan kecakapan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dapat menghambat saya dalam bekerja sebanyak 11 orang atau 35.4% yang menjawab terkadang

e) Tanggung jawab

Rasa tanggung jawab sejati haruslah bersumber pada nilai-nilai asasi kemanusiaan. Nilai-nilai tersebut didapat secara langsung oleh seseorang. Dasar-dasar nilai

kemanusiaan kita dapatkan dari proses sosialisasi dan adaptasi dalam lingkungan. Dalam proses adaptasi tersebut seseorang dihadapi oleh godaan yang dapat mengganggu segala kewajiban dan target yang telah kita tetapkan. Tanggung jawab terhadap diri sendiri menentukan kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi

Dalam penelitian ini tanggung jawab menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 61,2% terhadap pernyataan tugas yang diberikan kepada saya dari pihak kecamatan dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

f) Pemanfaatan waktu kerja

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya. Kita sudah memahami tentang pengertian efisiensi waktu dan juga berbagai kekosongan yang akan menjadikan rendahnya efisiensi waktu baik untuk dimanfaatkan di dunia dan akhirat.

Dalam penelitian ini pemanfaatan waktu menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab sering sebanyak 21 orang atau 70,9% terhadap pernyataan saya telah menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan kecamatan

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan motivasi pegawai yang diberikan oleh seorang leader yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan pugung adalah disiplin dan pelayanan dibuktikan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebesar 70,9% dan 64,5%, hal ini sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di kantor Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai kantor Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus telah memiliki motivasi kerja dengan indikator disiplin dan pelayanan yang sangat tinggi, sehingga mempengaruhi kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya

Kinerja yang sangat baik dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai, tingginya produktivitas kerja pegawai, kecakapan dalam menjalankan tugas serta telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin dan dapat

diselesaikan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan kinerja pegawai Kecamatan Pugung yang sangat tinggi adalah kehadiran dan keandalan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebesar 80.6% dan 80.6%, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus telah memiliki kinerja dengan indikator kehadiran dan keandalan yang sangat tinggi. Sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya

Dimana pemberian motivasi kerja oleh seorang leader atau atasan di kecamatan pugung seperti : prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin sudah sesuai dengan teorinya Herzberg (1966) ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, dimana peneliti saat melakukan penelitian di kantor camat melihat bahwa pemberian motivasi kerja oleh seorang leader atau atasan sesuai dengan teori Herzberg maka dari itu penelitian mengakumulasi hasil penelitian dengan teorinya Herzberg yang hanya mengambil teori-teori intinya saja yang dijadikan indikator dalam penelitian.

b. Motivasi Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Motivasi itu sendiri dalam Islam sangat terkait dengan masalah niat. Karena niat pun merupakan sebuah pendorong dalam melakukan sebuah kegiatan. Maka penggerak dan pendorong itu tidak jauh dari naluri baik bersifat negatif ataupun positif. Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :

1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

2) Takwa dalam bekerja.

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3) Iklas dalam bekerja.

Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Allah menegaskan motivasi kerja dalam Al-Qur'an sebagai berikut

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumuaah : 10)

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Kecamatan Pugung motivasi kerja di atas terdapat motivasi kerja pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai keIslaman pada teori Muafik Saleh yaitu tanggung jawab dan disiplin kerja yang diberikan oleh pegawai Kecamatan Pugung termasuk dalam motivasi kerja secara Islam pada kategori takwa dalam bekerja. Kemudian pelayanan yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Pugung termasuk dalam motivasi

kerja yang sesuai hal ini dapat dilihat dari kinerja pelayanan terhadap masyarakat yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Pugung sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam termasuk dalam kategori ikhlas dalam bekerja. Yang dibuktikan bahwa sebagian pegawai melaksanakan tugas kedinasannya yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagian pegawai juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu. Pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai upah dan ganjaran yang diterima. Pekerja ikhlas sering sekali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari pegawai lain penuh semangat terhadap tugas yang dikerjakannya dan tidak merasa rendah terhadap makian atau cercaan yang mengurangi semangat dalam bekerja. Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT.

Kinerja dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi. Menurut Mursi dan Wibisono

kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi :

- 1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- 2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja

Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah SWT agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara diri dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain. Seperti dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَأَبْتَغِ فِيْمَا ءَاتٰنَكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِيْنَ ﴿٧٧﴾

Artinya Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (QS. Al-Qashash :77)

Berdasarkan ayat diatas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-

perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan diakhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahny manusia dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai Kecamatan Pugung bawasanya kinerja pegawai di atas terdapat kinerja pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai keIslaman pada teori Mursi dan Wibisono dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama ,kehadiran dan tanggung jawab termasuk dalam dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja, kemudian keandalan dan mutu pegawai termasuk dalam kinerja Islami pada dimensi mendalami agama dan profesi. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai sudah melakukan kinerjanya di Kantor Camat Pugung terselesainya dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan di kecamatan.

Berdasarkan data analisis diatas bahwa pegawai Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam