

**HUBUNGAN MOTIVASI NON MATERIAL  
PEMIMPIN DENGAN KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT TEMPUREJO KABUPATEN JEMBER**

Solehan Resdianto<sup>1)</sup>, Ida Mustikawati<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Prodi Ilmu Administrasi Negara

STIA Pembangunan Jember

email: solehanresdianto@gmail.com

<sup>2)</sup> Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara

STIA Pembangunan Jember

email: idamustikawati60@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis hubungan motivasi non material pemimpin (X) dan kinerja pegawai (Y). Objek penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan data-data yang dinyatakan dengan angka-angka melalui alat ukur yang telah ditentukan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 30 pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus sebanyak 30 responden. Analisa yang digunakan pada penelitian ini analisa korelasi rank sperman dengan menggunakan program software IBM SPSS 22.0. Hipotesis pada penelian ini menggunakan Hipotesis alternative dan hipotesis nol. Berdasarkan hasil korelasi bahwa variabel motivasi non material pemimpin memiliki hubungan dengan kinerja dengan pegawai namun tidak signifikan.

**Kata kunci** : motivasi non material , kinerja pegawai, rank sperman

**ABSTRACT**

The research is in a line of non-material motivational relationship (X) and employee performance (Y). The object of this research is the clerk in the office of the Tempurejo District Camat Jember Regency. This research uses quantitative data analysis techniques by collecting data expressed by numbers through predefined measuring instruments. The population in this study was 30 employees in the office of the Central District of Jember Regency. Sampling in this study used a census method of 30 respondents. Analysis used in this research analysis of correlation rank Sperman using IBM SPSS 22.0 software program. The hypothesis on this study uses the alternative hypothesis and the zero hypothesis. Based on the correlation results that the non material motivational variables of the leader Mimiliki relationship with performance with the officer but not significant.

**Keywords**: Non-material motivation, employee performance, Sperman rank

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Lata Belakang**

Pemerintahan yang baik mengacu kepada asas demokrasi dalam kehidupan bernegara. Pencapaian tujuan Negara yang efektif dan efisien mengacu kepada struktur dan kemampuan pemerintah serta mekanisme politik dan administrasi Negara yang bersangkutan. Untuk itu, pelaksanaan motivasi non material diperlukan dalam pemerintahan agar terciptanya penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang Termulia. Untuk menjadikan anggota organisasi sebagai manusia organisasi, diperlukan sosok figure pemimpin yang memiliki integritas karakter pemimpin yang mampu memandang atau memperlakukan orang-orang bawahan bukan sebagai mesin pekerja, namun sebagai sumber daya yang paling esensial yang akan menentukan kemajuan organisasi yang dipimpinya.

Hal ini berarti menuntut konsekuensi logis kemampuan pemimpin untuk menciptakan suasana kondusif yang mampu memberi kesempatan dan kemudahan kepada bawahan untuk tumbuh berkembang dan berprestasi dalam suasana kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis. Situasi kerja ini berfungsi untuk terus mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Kemudian untuk merangsang para pegawai agar mengalami peningkatan dalam kerja tersebut adalah aktivitas motivasi non material.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember, merupakan sebuah organisasi yang berperan dalam bidang pemerintahan. Dimana tujuan dilaksanakannya motivasi non material adalah untuk mendapatkan; kepuasan psikologis para karyawan, moral yang tinggi. Disiplin yang tinggi, loyalitas yang tinggi dan motivasi yang tinggi. Apabila didalam organisasi ada kepuasan dan motivasi yang tinggi, maka organisasi akan dapat diurus dengan mudah dan dapat berjalan lancar menuju sasaran yang ditetapkan.

Sedangkan Pemimpin menurut R.C Davis yang dikutip oleh Pamudji (1981:64) sebagai kekuatan dinamik yang pokok mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan, mengkoordinasikan serta memotivasi suatu kelompok untuk diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu.

Oleh karena itu, maka camat harus dapat memimpin pegawainya dengan cara memberikan dorongan atau motivasi agar para pegawai dapat lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut Suryaningrat Camat harus mampu mempergunakan dan memanfaatkan antara eskutif dan bawahan, juga harus dapat memotivasi bawahan dengan mempersatukan seluruh keinginan bawahannya.

Dalam organisasi, motivasi sangat mutlak diperlukan karena dengan adanya motivasi non material pemimpin yang sangat penting selain motivasi material organisasi akan dapat menggerakkan dan mengarahkan segala daya agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Berkenaan dengan hal ini maka Zainun (1984:43) mengatakan bahwa:

Motivasi dapat, dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarahan potensi daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, meningkatkan antusiasme kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Melalui motivasi non material pemimpin akan dapat meningkatkan peran aktif para bawahan untuk kepentingan organisasinya. Menurut Mannulang (1996:155) menyatakan bahwa motivasi non material adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan daya seseorang, agar mereka mau bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam motivasi non material terdapat alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive (Hasibuan, 2005:48).

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sarwoto (1991:151) yang menyatakan bahwa motivasi non material adalah fungsi, kegiatan dan juga alat pemimpin untuk menggerakkan kemauan kerja bawahan agar bekerja dengan lebih efektif dan lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi non material seorang pemimpin sangat penting terhadap kinerja yang dilakukan oleh para pegawainya, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Simamora (2004:514) berpendapat bahwa insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Pemberian insentif yang layak dapat menguntungkan kepada pihak perusahaan dan karyawan, di satu sisi karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja sedangkan perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011:118) berpendapat bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar. Pemberian insentif perlu dilakukan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga karyawan tersebut merasa hasil kerjanya dihargai dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian jelaslah fungsi dari motivasi, dimana semua akibat yang ditimbulkan dapat mempengaruhi adanya kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi yaitu: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki

rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan. Maka dari latar belakang masalah ini peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan Motivasi Non Material Pemimpin dengan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember”.

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan rumusan masalah dalam penilitian ini adalah: sejauh manakah hubungan antara motivasi non material pemimpin dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya di lingkungan Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember ?

### **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui adakah hubungan antara motivasi non material pemimpin dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember.

### **1.4 Manfaat Kegiatan**

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

#### **a. Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian sumbangan pemikiran dan informasi untuk masukan positif kepada Camat Tempurejo Kabupaten Jember. Hal ini dilakukan agar ada keselarasan motivasi kerja non material dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Tempurejo.

#### **b. Akademis**

- 1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan akademik dalam bidang Ilmu Administrasi publik bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja non material di Kantor Camat Tempurejo;
2. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian serupa oleh Mahasiswa STIA Pembangunan, khususnya ilmu pengetahuan tentang motivasi non material.

## **2. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih menjadi obyek penelitian oleh penulis adalah Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember yang beralamat di Jl. KH. Abdurrohman No. 25 Telp. 0331-757434 Desa Tempurejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif. Karena peneliti ingin mengetahui hubungan motivasi non material pemimpin dengan kinerja pegawai Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember.

Terdapat empat jenis data namun pada penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan jenis data ordinal karena lebih sesuai pada penelitian ini. Jenis data ordinal yaitu Angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan. Digunakan untuk mengurutkan objek dari yang terendah ke tinggi atau sebaliknya.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sumber data primer yang didapat dari hasil kuisioner pegawai Camat Tempurejo dan sumber data sekunder diperoleh dari Kantor Camat Tempurejo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember selain Camat yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan menggunakan metode sensus. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember selain Camat berjumlah 30 orang.

Sedangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen (X) yaitu motivasi non material dan Variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

Analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif yaitu deskripsi responden, dan analisis inferensial yaitu analisis rank spearman.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,3610 dan berdasarkan uji reliabilitas nilai koefisien *cronbach Alpha* seluruh variabel lebih dari 0,6. Sehingga seluruh item pernyataan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Deskripsi umum pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1. Dimana meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jenis golongan.

Berdasarkan tabel 3.1 mayoritas responden berumur lebih dari 50 tahun, mayoritas laki-laki, pendidikan terakhir yaitu SMA, dengan masa kerja 16-20 tahun, dan jenis golongannya yaitu Non PNS.

Tabel 3.1 Deskripsi Umum Responden

No	Karakteristik	Deskriptif	Distribusi	
			Frekuensi	Presentase (%)
1	Umur	20-25	5	17
		26-30	2	7
		31-35	1	3
		36-40	3	10
		41-45	5	17
		46-50	5	17
		>50	9	30
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	25	83
		Perempuan	5	17
3	Pendidikan Terakhir	SMA	25	83
		S I	5	17
4	Masa Kerja	1-5	7	23
		6-10	2	7
		11-15	5	17
		16-20	11	37
		21-25	5	17
5	Jenis Golongan	IV	2	7
		III	3	10
		II	7	23
		Non PNS	18	60

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2019

### 3.2 Analisa Data

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian dianalisis menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS versi 22, maka diperoleh hasil uji analisis rank spearman yang dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel. 3.2 Hasil Pengujian Korelasi

#### Correlations

			Motivasi Non Material	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Motivasi Non Material	Correlation Coefficient	1,000	0,064
		Sig. (2-tailed)	.	0,737
		N	30	30
	Kinerja_Pegawai	Correlation Coefficient	0,064	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,737	.
		N	30	30

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22.00

Dari pembahasan korelasi diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi non material pemimpin sangat rendah terhadap kinerja pegawai dengan interval korelasi 0,00 sampai 0,199 dan hubungan tersebut memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% yaitu  $0,737 > 0,05$ . Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi non material pemimpin memiliki hubungan yang sangat rendah dengan kinerja pegawai namun tidak signifikan. Sehingga  $H_a$  diterima namun tidak signifikan.

### **3.3 Pembahasan**

Setelah melakukan berbagai pengujian maka akan dibahas mengenai hasil dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *rank spearman* dimana hasil korelasi menunjukkan bahwa variabel motivasi non material pemimpin terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan variabel yang sangat rendah, selain itu signifikansi dari penelitian ini lebih besar dari 0,05 %. Penjelasan tersebut membuktikan bahwa  $H_a$  diterima, dimana ada hubungan antara motivasi non material pemimpin dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember namun tidak signifikan.

Secara teoritis penelitian ini mendukung pendapat Mannulang (1996:155) yang menyatakan bahwa motivasi non material adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan daya seseorang, agar mereka mau bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga penelitian ini membuktikan bahwa penelitian ini memiliki hubungan antara motivasi non material pemimpin dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erisna (2012), adanya hubungan motivasi dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi yang sangat rendah.

Berdasarkan pengamatan lapangan, para pegawai dikantor Camat Tempurejo mampu meningkatkan kinerjanya apabila memiliki motivasi yang bagus dari pemimpinnya. Dari penelitian yang sudah dilakukan, masih perlu adanya peningkatan dalam memotivasi para pegawainya. Sehingga tidak hanya dalam aspek komunikasi saja yang baik namun dalam beberapa aspek juga mampu untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan pada permasalahan dan analisis data serta uji hipotesa maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item yang digunakan penelitian ini valid dan reliabel, namun pada uji analysis data penelitian ini memiliki hubungan antara variabel motivasi non material dengan variabel kinerja pegawai namun hubungan tersebut sangat rendah dan tidak signifikan. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa  $H_a$  diterima namun tidak signifikan.

## TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kami persembahkan untuk:

- a. Dosen pembimbing skripsi yaitu Dra. Ida Mustikawati, M.Si
- b. Para pihak di lingkungan STIA Pembangunan Jember yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
- c. Camat Tempurejo beserta staf.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Allen Louis. A. 1974. *Karya Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 1985. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Effendi, Uchjana Onong. 1989. *Hubungan masyarakat : Suatu Studi Komunikologis*. Bandung: CV Remadja Karya.
- Gibson. James. L. 1997. *Manajemen Jilid I*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Gie, The Liang. 1989. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Gajah Mada Yogyakarta: University Press.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handyaningrat, Soewarno. 1992. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Istijanto, 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Koentjaraningrat. 1981. *Sejarah Antropologi*. Jakarta: UI Press.
- \_\_\_\_\_. 1990. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Lateiner Alfred. 1980. *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. Jakarta: Aksara Baru.
- \_\_\_\_\_. 1984. *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditema
- Manullang. M. 1996. *Dasar Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Nainggolan. H. 1987. *Pembangunan Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nasir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Prinsip-prinsip Dasar. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- R.C Davis. dalam S. Pamudji. 1981. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Salam, Darma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Djambatan
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Semito, Alex S. Niti. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: M P. Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Siagian P, Sondang. 1986. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 1985. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 1987. *Penelitian Operasional, Teori dan Praktek*. Universitas Jakarta: Indonesia Press.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Binapura Aksara.
- Suryaningrat Bayu. 1981. *Pemerintah Administrasi Desa dan Kelurahan*. Jakarta: Baru.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwoto, 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Winarno, Surachman. 1985. *Dasar-dasar dan Teknik Research*. Bandung: Pengantar Metodologi Ilmiah I. Tarsito.
- Zainun, Buchari. 1982. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: PT. Balai Pustaka.

#### **Sumber Lain :**

- Undang – Undang Republik Indonesia, *Nomor : 5 Tahun 2014*. Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Peraturan Bupati Jember, *Nomor : 61 Tahun 2016*. Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Di Kabupaten Jember.

#### **Jurnal Elektronik :**

- Erisna. Nuria. 2012. Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2. No. 2. Hal 167-18