



Pengaruh Motivasi Interpersonal terhadap Kinerja Personal di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas

Santi Dianan Harahap^{1*}, Nursiah Hasibuan², Edi Epron Sihombing³
Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Graha Nusantara,
Padangsidempuan^{1,2,3}

*Email Korespondensi: santidianan9@gmail.com

Diterima: 27-05-2025 | Disetujui: 28-05-2025 | Diterbitkan: 30-05-2025

ABSTRACT

The objectives to be achieved by conducting this study are to see to what extent leadership motivation affects employee performance and to find out which variables are most dominant in influencing employee performance at the Population and Civil Registration Service of Padang Lawas Regency. The problems faced by the organization are whether leadership motivation affects employee performance, especially at the Population and Civil Registration Service of Padang Lawas Regency and which variables are most dominant in influencing employee performance at the Population and Civil Registration Service of Padang Lawas Regency. From the results of the analysis carried out, it was shown that the variables of work motivation on employee performance, then several of them were obtained, including physiological needs, security needs, social needs, achievement needs, and actualization needs. While the most dominant variable influencing employee performance is the need for security. From leadership motivation on employee performance, there is a significant influence based on the questionnaire that has been distributed. This means that leadership motivation greatly influences employee performance, especially in serving the community. The organization runs well because there are elements of leadership as promoters in running the organization so that organizational goals can be achieved properly.

Keywords: Influence; Performance; Motivation

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana motivasi pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas. Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi apakah motivasi pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas serta variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas. Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh beberapa diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan aktualisasi. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebutuhan akan rasa aman. Dari motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan berdasarkan kuisioner yang telah di bagi. Artinya dalam motivasi pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya dalam melayani masyarakat. Organisasi berjalan dengan baik dikarenakan adanya unsur pimpinan sebagai promotor dalam menjalankan organisasi tersebut agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Katakunci: Pengaruh; Kinerja; Motivasi

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Santi Dianan Harahap, Nursiah Hasibuan, & Edi Epron Sihombing. (2025). Pengaruh Motivasi Interpersonal terhadap Kinerja Personal di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 147-153. <https://doi.org/10.63822/jw5sge67>

PENDAHULUAN

Pelayanan merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu organisasi. Proses pelayanan tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam organisasi, karena apabila berhenti maka organisasi akan mengalami kerugian. Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner, Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Hasibuan, 2016). Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau Organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu Organisasi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Menurut Sondang P. Siagian (1995: 138) Pengertian Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan memenuhi tujuan dan berbagai sasaran.

Apabila dicermati, pada umumnya seseorang beraktivitas dan bekerja adalah karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, motivasi secara Interpersonal dilandasi adanya dorongan dengan orang lain sesuai kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkis.

Setiap Organisasi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi/Organisasi dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995:20). Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan Organisasi harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982:200).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan deskriptif, yaitu mencoba membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat pada suatu obyek penelitian tertentu. Pemilihan informan yang akan peneliti wawancarai pada penelitian ini menggunakan metode dengan cara pemilihan secara *purposive*, informan dipilih berdasarkan pada tujuan penelitian dan beberapa pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data yang direncanakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara Mendalam

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Dalam hal ini Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan pertanyaan yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu dan merupakan proses untuk mendapatkan informasi untuk kepentingan penelitian dengan cara dialog antara peneliti sebagai pewawancara dengan informan atau yang memberi informasi untuk mendapatkan data yang akurat dan kongkrit.

Wawancara ini merupakan suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau Tanya jawab. Wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin menggali informasi secara langsung dan jelas dari informan.

2. Studi pustaka dan dokumen

Teknik ini peneliti gunakan untuk memperkuat validitas data primer atau data utama yang peneliti peroleh dari para informan. Teknik ini kemudian membantu peneliti didalam menelusuri pembahasan melalui tulisan-tulisan yang telah ada sebelumnya tentang tokoh masyarakat dan perilaku memilih.

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui studi lapangan dengan menggunakan teknik wawancara. Dalam pelaksanaan teknik ini, penulis mengumpulkan data mentah dan mengolah data tersebut.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara membaca buku, literatur-literatur serta informasi tertulis lainnya yang berkenaan dengan masalah yang diteliti, dan selain itu dapat juga melihat situs-situs atau website yang diakses untuk memperoleh data yang lebih akurat. Data sekunder ini dimaksudkan sebagai data-data penunjang untuk dapat melengkapi hasil penelitian ini. Data sekunder juga diperoleh dari beberapa sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam proses penganalisisan data yang bersumber dari angket yang penulis sebarakan kepada responden, setiap jawaban yang diberikan responden memiliki bobot nilai masing-masing. Dari penganalisisan hasil data jawaban responden dari angket yang diedarkan sebanyak 21 buah dengan jumlah pertanyaan 10 point diperinci satu persatu untuk memudahkan pengujian hipotesa. Hasil angket dianalisis dengan cara mencari persentase masing-masing pertanyaan untuk setiap jawaban yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

A. Motivasi Interpersonal (Variabel X)

Tabel 1

Apakah pemberian kritik dan saran oleh Pimpinan memberikan Motivasi Interpersonal dalam bekerja di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas

No.	Jawaban	F	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1.	Ya	18	54	-	-	54	85,71
2.	Jarang	2	-	4	-	4	9,52
3.	Tidak	1	-	-	1	1	4,76
Jumlah		21	54	4	1	59	100

Sumber : *Jawaban Responden 2024*

Dari tabel tersebut di atas dapat penulis simpulkan dalam memberikan kritikan dan masukan pengaruh motivasinya adalah cukup tinggi, hal ini terlihat dari persentase hasil kuesioner diatas yaitu: 85,71% menjawab Ya, 9,52% menjawab Jarang dan 4,76% menjawab tidak.

Tabel 2

Apakah Motivasi Interpersonal memberikan Disiplin Kerja secara personal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas

No.	Jawaban	F	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1.	Ya	14	42	-	-	42	66,67
2.	Jarang	4	-	8	-	8	19,05
3.	Tidak	3	-	-	3	3	14,29
Jumlah		21	42	8	3	53	100

Sumber : *Jawaban Responden 2024*

Dari jawaban responden di atas dapat diketahui bahwa dalam pemberian motivasi secara interpersonal kepada pegawai memberikan disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab ya sebanyak 66,67% yang menjawab Jarang sebanyak 19,05% dan yang menjawab tidak 14,29%.

Tabel 3

Apakah ada Pemberian Penghargaan kepada Pegawai Berprestasi oleh Pimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas

No.	Jawaban	F	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1.	Ya	15	45	-	-	45	71,43
2.	Jarang	4	-	8	-	8	19,05
3.	Tidak	2	-	-	2	2	9,52
Jumlah		21	45	8	2	55	100

Sumber : *Jawaban Responden 2024*

Pada Dari jawaban responden di atas dapat diketahui bahwa ada pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi dalam menunjang motivasi secara interpersonal untuk meningkatkan kinerja pegawai secara personal. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab ya sebanyak 71,43% yang menjawab Jarang sebanyak 19,05% dan yang menjawab tidak, 9,52%.

Tabel 4

Apakah Pimpinan telah Memperlakukan Pegawainya dengan Baik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas

No.	Jawaban	F	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1.	Ya	16	48	-	-	48	76,19
2.	Jarang	3	-	6	-	6	14,29
3.	Tidak	2	-	-	2	2	9,52
Jumlah		21	48	6	2	56	100

Sumber : *Jawaban Responden 2024*

Dari jawaban responden di atas dapat diketahui bahwa pimpinan telah memperlakukan pegawainya dengan baik secara personal dalam meningkatkan kinerja pegawai secara personal. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab ya sebanyak 76,19% yang menjawab belum sebanyak 14,29% dan yang menjawab tidak 9,52%.

No.	Jawaban	F	Bobot			Score	%
			A	B	C		
			3	2	1		
1.	Ya	16	48	-	-	48	76,19
2.	Jarang	3	-	6	-	6	14,29
3.	Tidak	2	-	-	2	2	9,52
Jumlah		21	48	6	2	56	100

Sumber : *Jawaban Responden 2024*

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat penulis simpulkan bahwa penuntasan pekerjaan dengan benar pada Kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Padang Lawas sudah cukup baik ini bisa kita lihat dari table diatas yang menjawab " ya " sebesar 76,19% yang menjawab " Jarang" sebesar 14,29% dan yang menjawab "tidak" sebesar 9,52%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil yang telah dicapai maka dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian motivasi interpersonal sangat mempengaruhi kinerja personal dengan seperti ini pimpinan dapat mempercepat laju pergerakan organisasi dengan arah pelayanan kepada masyarakat.
2. Ada pengaruh motivasi interpersonal berpengaruh signifikan dilihat dari kelima indikator kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri untuk dan bersama-sama mempengaruhi kinerja personal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1982, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Buku Pedoman Penelitian Usulan Penulisan dan Skripsi. Universitas Graha Nusantara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Jur. Ilmu Pemerintahan.
- Dukcapil (2024). Diakses pada 24 Agustus 2024, dari <https://sippn.menpan.go.id/instansi/145854/pemerintah-kab-padang-lawas/dinas-kependudukan-dan-pencatatan-sipil> dan <https://webpadanglawas.dukcapil.online/>
- Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya manusia, (Yogyakarta: Andi Offset,2003), hlm. 1.
- Fulthoni dkk. 2009. Memahami Kebijakan Administrasi Kependudukan. Jakarta: The Indonesian Legal Resource Center (ILRC).
- Hasibuan, Melayu SP, 2016, Organisasi Dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas (edisi 9), Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo, Mudjia. (2010). Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif. Diakses dari <http://repository.uin-malang.ac.id/1133/1/triangulasi.pdf>.
- Rivai Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Jakarta: Raja Grafindo Persad
- Rivai, Veithzal Rivai., & Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang, P. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Penerbit: PT Rineka Cipta Jakarta
- Wardhani,2006 Memahami Penelitian Kualitatif, Rineka cipta, Jakarta.