

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I SUKAMISKIN

Muhammad Ilham Ghifari, Padmono Wibowo
Politeknik Ilmu Pemasarakatan
Email : ihamghifari@gmail.com

Abstract

Class I Prison Sukamiskin has an obligation to provide excellent service to the inmates and also the families of the inmates. After the transition period of the Covid-19 pandemic, according to the Director General of Corrections Circular Letter Number: PAS-12.HH.01.02 of 2022 Class I Sukamiskin Prison has returned to opening face-to-face visit services for families of convicts. According to Richard L. Daft (2006) that: "Motivation (motivation) refers to a person's internal or external forces that generate enthusiasm and resistance to carry out a certain series of actions. To get the best performance from employees, employees must also have good work motivation. The results of the research show that work motivation must be continuously improved in order to improve the quality of employee performance in the Class I Sukamiskin Penitentiary.

Abstrak

Lapas Kelas I Sukamiskin memiliki kewajiban memberikan pelayanan yang prima terhadap warga binaan dan juga keluarga warga binaan. Setelah masa transisi pandemi covid-19, sesuai Surat Edaran Direktur Jenderal Pemasyarakatan Nomor: PAS-12.HH.01.02 Tahun 2022 Lapas Kelas I Sukamiskin telah kembali membuka layanan kunjungan tatap muka bagi keluarga narapidana. Menurut Richard L.Daft (2006) bahwa: "Motivasi (motivation) merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, harus juga dimiliki motivasi kerja yang baik oleh para karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja harus terus ditingkatkan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Sukamiskin.

Keywords: Pemasyarakatan, Lapas sukamiskin, Lembaga Pemasyarakatan

PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Sukamiskin merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis didalam wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Barat Sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis, Lapas Kelas I Sukamiskin memiliki kewajiban memberikan pelayanan yang prima terhadap warga binaan dan juga keluarga warga binaan. Setelah masa transisi pandemi covid-19, sesuai Surat Edaran Direktur Jenderal Pemasyarakatan Nomor: PAS-12.HH.01.02 Tahun 2022 Lapas Kelas I Sukamiskin telah kembali membuka layanan kunjungan tatap muka bagi keluarga narapidana. Dengan kondisi ini tentu ada harapan besar agar Lapas Kelas I Sukamiskin dapat memberikan

pelayanan kunjungan yang terbaik. Tidak dapat dipungkiri setelah hampir dua tahun tidak menerima kunjungan tatap muka, dibutuhkan penyesuaian kembali bagi pegawai di Lapas Kelas I Sukamiskin untuk bisa memberikan pelayanan prima dalam layanan kunjungan tatap muka.

Aspek kinerja petugas pemasyarakatan sangat menentukan tercapainya pelayanan yang prima. Kinerja yang baik akan membentuk citra yang positif bagi organisasi. Hal ini sangat diperlukan oleh Lapas Kelas I Sukamiskin untuk bisa mendapat kepercayaan masyarakat kembali setelah lama tidak membuka layanan kunjungan tatap muka. Grace CL Chien dkk (2020) mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak selamanya tentang uang, namun apapun motivasinya ternyata memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Persoalan kinerja pegawai ini menjadi perhatian segenap jajaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, dengan moto yang selalu di gelorakan yakni PASTI yang merupakan akronim dari Profesional, Akuntabel, Sinergitas, Transparan, dan Inovatif menandakan kinerja pegawai haruslah sesuai dengan tujuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat adakah pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja pegawai di Lapas Kelas I Sukamiskin terhadap Kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya di lapangan. Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi kinerja pegawai di Lapas Kelas I Sukamiskin
2. Analisis faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai di Lapas Kelas I Sukamiskin
3. Menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas I Sukamiskin.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian pustaka ini merupakan tunjauan terhadap penelitian terdahulu yang sesuai serupa dengan penelitian ini. Hal tersebut sebagai embanding antara penelitian terdahulu dan penelitian terbaru, Terlebih lagi terhadap konsep dari dua variabel yang diikutsertakan dalam penelitian yakni Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Lapas Kelas I Sukamiskin. Lebih lanjutnya lagi studi literatur akan membangun konsep berfikir penelitian yang akan membantu mencapai kejelasan penelitian yang dilakukan.

A. Motivasi Kerja

Menurut Richard L. Daft (2006) bahwa: "Motivasi (motivation) merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu." Menurut Husaini Usman (2011,) bahwa: "Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja." Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) bahwa: "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu." Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Faktor – Faktor Yang

Mempengaruhi Motivasi Menurut Gomes (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Individual
2. Faktor Organisasional

Jenis-Jenis Motivasi Menurut Richard L. Daft (2006) menyatakan jenis-jenis motivasi adalah:

1. Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik

Teori – Teori Motivasi

Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam Hasibuan (2011) diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Klasik
2. Teori Abraham Maslow
3. Teori motivasi dari Frederick Herzberg
4. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor
5. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland
6. Teori Motivasi Claude S. George
7. Teori Kebutuhan Model Edward

Hal – Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Harus dapat memberi keteladanan

B. Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (yuwalliatin & Sitty, 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

Sedangkan menurut (Prawirosoentono, 2008) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral maupun etika. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a. Faktor Kemampuan. \
- b. Faktor motivasi

Selain itu indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017) :

1. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, harus juga dimiliki motivasi kerja yang baik oleh para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Grace CL Chien dkk (2020) bahwasanya ada pengaruh yang signifikan ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik maka akan juga menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi itulah yang harus ditingkatkan dalam situasi kerja petugas masyarakat agar bisa memberikan kinerja terbaik untuk organisasi. Sehingga diharapkan ketika kinerja pegawai baik akan menjadikan pelayanan yang diberikan pada narapidana dan keluarga menjadi baik pula.



Hipotesis

1. Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survey berbasis online. Kuisisioner penelitian disebar melalui email yang sudah dikumpulkan oleh peneliti berdasarkan kesanggupan responden untuk mengisi kuisisioner. Kuisisioner berbasis online dilakukan guna memangkas terpautnya jarak dan keterbatasan waktu peneliti yang berdomisili saat ini di Kota Tangerang dengan masih menjalankan kegiatan di lembaga pendidikan. Dengan penyebaran kuisisioner online diharapkan dapat mewakili mekanisme penyebaran kuisisioner secara konvensional. Adapun total populasi pegawai dari mulai Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas I Sukamiskin sampai dengan keseluruhan pegawai adalah 86 orang pegawai. Namun karena keterbatasan waktu, peneliti hanya mendapatkan 30 responden dalam penelitian ini. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

a. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari tabel.

a. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel.

		Correlations																									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	TOTAL	
X1	Pearson Correlation	1	.280	.297	.582 ^{**}	.020	.215	.220	.206	.171	.174	.055	.191	-.018	.250	.158	.044	.042	-.107	-.070	-.283	-.152	-.163	.021	-.021	.447 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.135	.112	.001	.918	.254	.243	.274	.367	.357	.773	.313	.924	.182	.404	.815	.826	.573	.713	.129	.422	.380	.913	.913	.013	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.280	1	.672 ^{**}	.345	.497 ^{**}	-.190	.048	.657	.531 ^{**}	.218	-.283	.373 ^{**}	-.185	.250	.322	.322	.099	-.016	.318	-.279	-.041	.185	.111	.260	.608 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.135	.000	.062	.005	.315	.808	.765	.003	.248	.130	.042	.328	.183	.093	.082	.601	.324	.887	.136	.831	.582	.558	.166	.000	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.297	.672 ^{**}	1	.077	.278	.018	.017	-.216	.378 ^{**}	.524 ^{**}	.483 ^{**}	.498 ^{**}	-.128	.006	-.242	.145	.337	-.835	.091	-.206	.071	.029	.343	.300	.606 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.112	.000	.888	.136	.923	.928	.282	.040	.003	.007	.025	.502	.975	.188	.444	.069	.854	.831	.274	.711	.878	.063	.107	.000	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.582 ^{**}	.345	.497 ^{**}	1	.434 ^{**}	.238	-.013	.104	.056	.093	-.020	.165	-.164	.205	-.051	-.246	-.237	-.484 ^{**}	-.171	-.489 ^{**}	-.480 ^{**}	-.340	-.174	-.231	.185	
	Sig. (2-tailed)		.001	.062	.000	.017	.205	.945	.585	.768	.627	.916	.383	.387	.277	.789	.190	.208	.010	.366	.008	.007	.066	.357	.219	.329	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.020	.497 ^{**}	.278	.434 ^{**}	1	.156	-.100	.048	.157	.246	.251	.080	.091	.255	-.038	-.208	.182	-.130	.047	-.165	-.003	-.046	.038	-.838	.407 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.918	.005	.136	.017	.409	.599	.800	.406	.191	.181	.673	.633	.175	.840	.270	.335	.494	.806	.382	.988	.810	.840	.840	.026	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.215	-.190	.018	.238	.156	1	.402 ^{**}	.308	-.188	.162	.207	.341	.240	.128	-.058	-.243	-.115	-.266	-.310	-.319	-.083	-.195	.161	.045	.308	
	Sig. (2-tailed)		.254	.315	.923	.205	.409	.001	.028	.098	.578	.392	.273	.066	.201	.501	.780	.186	.544	.155	.095	.088	.662	.302	.395	.815	.088
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.297	.672 ^{**}	1	-.013	-.100	.402 ^{**}	1	-.100	.112	.068	-.006	.154	-.058	.175	.062	.135	-.069	-.033	-.038	-.149	.021	.130	.102	.225	.292	
	Sig. (2-tailed)		.112	.000	.923	.898	.028	.001	.598	.557	.722	.975	.415	.760	.356	.748	.477	.716	.864	.848	.431	.913	.495	.593	.232	.118	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.206	.057	.216	.104	.048	.308	-.100	1	.354	.265	.269	.238	.245	.083	.080	.120	.202	-.052	-.090	.031	-.033	-.038	.000	-.080	.391 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.274	.765	.252	.585	.800	.098	.588	.055	.156	.150	.206	.192	.662	.673	.529	.285	.787	.637	.870	.862	.843	1.000	.673	.032	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.171	.531 ^{**}	.378 ^{**}	.056	.157	-.106	.112	.354	1	.373 ^{**}	.225	.352	.014	.189	.243	.453	.090	-.107	.279	-.010	-.011	.102	.237	.627 ^{**}	.588 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.367	.003	.840	.768	.406	.578	.557	.055	.042	.322	.057	.941	.318	.195	.012	.636	.575	.136	.958	.958	.591	.208	.000	.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.174	.218	.524 ^{**}	.093	.246	.162	.088	.265	.373 ^{**}	1	.267	.272	.145	-.040	.333	.119	.468 ^{**}	-.016	-.064	.010	.089	-.012	.243	.333	.543 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.357	.248	.003	.627	.191	.392	.722	.156	.042	.1	.170	.145	.444	.835	.072	.531	.006	.931	.736	.958	.638	.950	.195	.072	.002
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.655	.283	.483 ^{**}	-.020	.251	.207	-.008	.289	.225	.257	1	.570 ^{**}	.092	.156	-.107	.073	.215	-.050	-.141	-.121	-.088	.101	.351	-.058	.497 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.773	.130	.007	.918	.181	.273	.975	.150	.232	.170	.001	.630	.410	.573	.783	.254	.793	.456	.524	.644	.598	.058	.058	.005	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.191	.373 ^{**}	.488 ^{**}	-.165	.080	.341	.154	-.238	.352	.272	.570 ^{**}	1	.183	-.021	-.010	.182	.021	-.185	-.092	-.289	-.220	-.136	.062	.196	.501 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.313	.042	.025	.383	.673	.066	.415	.206	.057	.145	.001	.334	.911	.957	.309	.913	.327	.628	.122	.242	.474	.745	.299	.005	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X13	Pearson Correlation	-.018	-.185	-.128	-.164	.091	.240	-.058	.245	.014	.145	.992	.183	1	.040	.084	.048	.002	.213	.965	.397 ^{**}	-.017	.020	.013	-.013	.271	
	Sig. (2-tailed)		.924	.328	.502	.387	.633	.201	.760	.192	.941	.444	.830	.334	.934	.860	.801	.993	.256	.734	.030	.928	.918	.946	.946	.147	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X14	Pearson Correlation	.250	.250	.906	.205	.255	.128	.175	.083	.189	-.040	.156	-.021	.040	1	-.036	-.134	.027	-.012	.081	-.204	.045	.161	.217	-.126	.374	
	Sig. (2-tailed)		.182	.183	.075	.277	.175	.501	.356	.682	.318	.835	.410	.911	.834	.850	.479	.887	.852	.672	.281	.815	.394	.250	.586	.042	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X15	Pearson Correlation	.158	.322	.242	-.051	-.038	-.058	.062	.080	.243	.333	-.107	-.010	.084	-.038	1	.563 ^{**}	.269	.545 ^{**}	.528 ^{**}	.212	.440 ^{**}	.235	.047	.360 ^{**}	.479 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.404	.083	.198	.789	.840	.760	.746	.673	.195	.072	.573	.957	.660	.850	.001	.151	.002	.003	.260	.015	.211	.807	.033	.007	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X16	Pearson Correlation	.044	.322	.145	-.248	-.208	-.243	.135	.120	.453	.119	.073	.192	.048	-.134	.563 ^{**}	1	.239	.558 ^{**}	.508 ^{**}	.471 ^{**}	.231	.163	-.108	.368 ^{**}	.411 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		.815	.082	.444	.190	.270	.516	.477	.529	.012	.531	.703	.309	.801	.479	.001	.203	.001	.004	.009	.219	.390	.569	.045	.024	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X17	Pearson Correlation	.642	.899	.337	-.237	.162	-.115	-.069	.202	.090	.488 ^{**}	.215															

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	TOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	.069	.161	.487**	.174	.236	.098	.118	-.086	.434	.031	-.049	.187	-.135	.271	.334	.077	.265	-.171	.351	.167	.303
	Sig. (2-tailed)		.716	.394	.006	.357	.210	.607	.535	.650	.017	.871	.798	.322	.475	.148	.071	.686	.158	.368	.057	.322	.103
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.069	1	.473**	.274	.314	.531**	.352	.531**	.467**	.223	.528**	.749**	.189	.391**	.366**	.414**	.277	.239	.401**	.198	.674**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.716		.008	.143	.051	.003	.058	.003	.009	.236	.003	.000	.373	.033	.047	.023	.138	.204	.028	.295	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.161	.473**	1	.179	.429**	.322	.636**	-.050	.453**	.052	.220	.174	-.118	.108	.389	.333	.525**	.365**	.115	.048	.569**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.394	.008		.345	.015	.083	.000	.795	.012	.785	.242	.357	.535	.570	.045	.072	.002	.002	.047	.548	.809	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.487**	.274	.179	1	.153	.149	.247	.149	.138	.480**	.020	.247	.207	-.111	.385	.251	.122	.275	.088	.347	.365	.408
	Sig. (2-tailed)	.006	.143	.345		.307	.452	.188	.432	.472	.007	.918	.168	.272	.558	.036	.182	.522	.141	.649	.001	.054	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.174	.314	.435**	.193	1	.481**	.354	.214	.521**	.198	.517**	.022	.226	.577**	.245	.454**	.436**	.223	.124	-.099	.649**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.357	.091	.015	.307		.007	.055	.257	.003	.298	.003	.908	.230	.001	.191	.012	.016	.237	.514	.601	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.236	.531**	.322	.149	.481**	1	.425**	.396**	.220	.104	.359	.435**	.229	.482**	.595**	.396**	.197	.178	.269	.516**	.635**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.210	.003	.083	.432	.007		.018	.030	.242	.583	.051	.018	.223	.007	.001	.030	.210	.297	.348	.151	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.098	.352	.636**	.247	.354	.435**	1	.285	.493**	.232	.204	.255	.024	.076	.327	.631**	.536**	.639**	.317	.446**	.499**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.607	.058	.000	.188	.055	.016		.127	.008	.217	.280	.174	.901	.691	.078	.000	.002	.000	.068	.514	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.118	.531**	-.050	.149	.214	.398**	.285	1	.309	.294	.549**	.435**	.325	.482**	.041	.524**	.118	.313	.388**	.403**	.516**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.535	.003	.795	.432	.257	.030	.127		.097	.114	.002	.018	.080	.007	.828	.003	.535	.092	.034	.527	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	-.088	.467**	.453**	.136	.521**	.220	.493**	.359	1	.521**	.346	.459**	.290	.304	.152	.421**	.516**	.212	.499**	.600	.829**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.650	.009	.012	.472	.003	.242	.008	.057		.003	.061	.006	.134	.103	.423	.020	.003	.000	.068	.514	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.434**	.223	.052	.480**	.196	.104	.232	.294	.521**	1	.253	.350	.211	-.004	.120	.440**	.248	.295	.267	.177	.286	.512**
	Sig. (2-tailed)	.017	.236	.785	.007	.298	.583	.217	.114	.003		.116	.058	.284	.982	.528	.015	.187	.113	.154	.351	.125	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.031	.528**	.220	.020	.517**	.359	.204	.549**	.348	.293	1	.322	.295	.552**	-.022	.495**	.123	.261	.400**	.535	.555**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.871	.003	.242	.918	.003	.051	.280	.002	.061	.116		.083	.174	.002	.908	.005	.516	.184	.028	.854	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	-.049	.749**	.174	.247	.022	.435**	.256	.435**	.493**	.350	.322	1	.143	.179	.327	.313	.244	.082	.448**	.279	.499**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.798	.000	.357	.188	.908	.018	.174	.016	.008	.058	.083		.452	.344	.078	.050	.193	.743	.013	.136	.005	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.187	.169	-.118	.207	.226	.229	.024	.325	.280	.211	.255	.143	1	.421**	.263	.183	-.187	.037	.382**	.320	.318	.423**
	Sig. (2-tailed)	.322	.373	.535	.272	.230	.223	.901	.080	.134	.284	.174	.452		.020	.180	.334	.322	.847	.037	.085	.087	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	-.138	.391**	.108	-.111	.577**	.482**	.078	.482**	.304	-.004	.552**	.179	.421**	1	.382**	.170	.190	.148	.496**	.124	.487**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.475	.033	.570	.588	.001	.007	.691	.007	.103	.982	.002	.344	.020		.048	.368	.316	.431	.005	.515	.006	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.271	.368**	.389**	.385**	.245	.698**	.327	.041	.182	.120	-.022	.327	.283	.362**	1	.308	.271	.226	.205	.483**	.482**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.148	.047	.045	.036	.191	.001	.078	.828	.423	.528	.909	.078	.190	.048		.097	.148	.229	.278	.010	.007	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.334	.414**	.333	.251	.454**	.396**	.631**	.624**	.421**	.440**	.495**	.313	.183	.170	.308	1	.334	.521**	.248	.523**	.650**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.071	.023	.072	.182	.012	.030	.000	.003	.020	.015	.005	.092	.334	.368	.067		.071	.003	.186	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.077	.277	.525**	.122	.436**	.236	.538**	.118	.518**	.248	.123	.244	-.187	.190	.271	.334	1	.482**	.034	.088	.467**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.686	.138	.003	.522	.016	.210	.002	.535	.003	.187	.516	.193	.322	.316	.148	.071		.006	.808	.645	.009	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.285	.239	.385**	.275	.223	.197	.639**	.313	.212	.295	.281	.062	-.037	.149	.226	.521**	.492**	1	.400**	.568**	.331	.552**
	Sig. (2-tailed)	.158	.204	.047	.141	.237	.297	.000	.092	.261	.113	.184	.743	.847	.431	.229	.003	.006		.029	.001	.014	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	-.171	.401**	.115	.086	.124	.178	.317	.388**	.499**	.287	.400**	.448**	.382	.496**	.205	.248	.034	.400**	1	.390**	.382**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.386	.028	.546	.649	.514	.348	.088	.034	.005	.154	.028	.013										

instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.

2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah. Berdasarkan hasil uji SPSS didapatkan tabel sebagai berikut :

i) Variabel X (*Work Motivation*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	24

Nilai Cronbach's Alpha dari *Work Motivation* yang terdiri dari 24 item pernyataan yaitu 0,712. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

ii) Variable Y (*Employee Performance*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	21

Nilai Cronbach's Alpha dari *Employee Performance* yang terdiri dari 121 item pernyataan yaitu 0,896. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.20036720
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.089
	Negative	.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig.Sig (2- tailed) sebesar 0,200. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

d. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	973.167	20	48.658	.974	.547
		Linearity	307.775	1	307.775	6.162	.035
		Deviation from Linearity	665.392	19	35.021	.701	.755
	Within Groups		449.500	9	49.944		
	Total		1422.667	29			

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angkabesaran signifikan deviation from linearity senilai 0,755. Angka ini melebihi 0,05 sehingga dua variable uji ini yaitu X (*Work Motivation*) dan Y (*Employee Performance*) memiliki hubungan linier.

e. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebasatau variabel independen dalam hal ini adalah *Work Moivation* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Employee Performance*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.188	6.310

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

	df	F
307.775	1	307.775
1114.892	28	39.818
1422.667	29	

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai

korelasi antarvariabel adalah $r = 0,465$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,216$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Work Motivation (X) menerangkan variabel Employee Performance (Y) sebesar 20,6%, sedangkan sisanyasebesar 79,4% diterangkan oleh variable lain.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares		Mean Square		Sig.
1	Regression					.010 ^b
	Residual					
	Total					

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (Work Motivation) terhadap variabel Y (Employee Performance) dari Regression senilai 0,000. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengandemikian, Work Motivation secara signifikan memengaruhi Employee Performance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)					
	X	55.523	15.202	.465	3.652	.001
		.424	.153		2.780	.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (Work Motivation) terhadap variabel Y (Employee Performance) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 55, 523 + 0,424X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksiberapa nilai Y atau variable *Employee Performance* jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 55, 523 + 0,424(5) = 57,643$. Maka biladiketahui $X = 5$ maka $Y = 57,643$.

KESIMPULAN

Dengan keadaan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Sukamiskin yang kini dituntut untuk memberikan pelayanan kunjungan yang prima, maka dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari para pegawainya. Hal ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan dengan mmetode

kuantitatif melalui penyebaran kuisisioner online. Hasil pengolahan data memperlihatkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja kepada kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik akan menghasilkan performa kerja yang baik begitupun sebaliknya. Oleh karena itu motivasi kerja harus terus ditingkatkan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Sukamiskin.

SARAN

Sebagai *output* positif dari penelitian, seyogyanya penelitian ini dapat memberikan rekomendasi saran yang membaw a perubahan ke arah lebih baik. Diantaranya adalah:

- Saran Praktis

Dalam menjaga kepercayaan publik terhadap citra baik instansi, Lembaga Pemasarakatan Kelas I Sukamiskin harus meningkatkan motivasi pegawainya sehingga kinerja pegawai juga meningkat bisa dengan memberikan insentif

- Saran Teoritis

Sesuai dengan teori Chien bahwasanya motivasi memberikan imbas kepada kinerja, artinya pemenuhan indikator motivasi bisa dilakukan sehingga mendorong pegawai untuk memberikankinerja terbaik.

REFERENSI

Honore, J. (2009). Motivasi pegawai. *Jurnal Konsorsium Perhotelan & Pariwisata*, 14(1), 63–75.

Pemburu, LW, & Thatcher, SM (2007). Merasa panas: Efek stres, komitmen, dan pengalamankerja terhadap prestasi kerja. *Jurnal Akademi Manajemen*