

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara

Dandi Novriansya¹, Irma Idayati², Astri Riance³, Suwarno⁴

Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan¹²³⁴

Email : dandinov2008@gmail.com¹, irmaidayati@univbinainsan.ac.id³

astridriance@univbinainsan.ac.id³, suwarno221273@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Rumusan masalah adalah Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 61 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai $t_{hitung} = 6,205 >$ nilai $t_{tabel} = 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The title of this research is the effect of work motivation on employees performance DPRD Secretariat in North Musi Rawas Regency. The formulation of the problem is whether work motivation affects the performance of the DPRD Secretariat Employees in North Musi Rawas Regency?. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employees performance DPRD Secretariat in North Musi Rawas Regency. The population and sample used were 61 employees. This research uses quantitative research methods. The results obtained here that there was an influence of work motivation on Employees performance at DPRD Secretariat of North Musi Rawas Regency with $t_{count} = 6.205 >$ t_{table} value = 1.670 and significant $0.000 < 0.05$. The conclusion is that motivation has a partial effect on Employees performance at DPRD Secretariat of North Musi Rawas Regency.

Keywords: Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki akal sehat, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan kreativitas yang baik seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya. Setiap organisasi membangun Sumber Daya Manusia yang baik pada setiap individu pegawainya, sehingga sangatlah diperlukan manajemen sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaan lebih tepat. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (Fahmi, 2017). Upaya membangun manajemen Sumber Daya Manusia hasilnya sangat berpengaruh pada potensi kinerja dari individu pegawai, karena kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja tergantung kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja disini memberikan pengaruh yang signifikan dan memberi gambaran bahwasanya dengan adanya motivasi kerja tinggi yang dimiliki pegawai, maka hal tersebut dapat memberikan kontribusi yang besar yaitu seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berfalsifikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Motivasi kerja yang tinggi tentunya bisa membuat pegawai senang dan tanpa tekanan melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya mengenai pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, sikap dan tanggung jawab upaya peningkatan kerja secara optimal dan mampu mendayagunaan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai. Upaya ini dimaksudkan guna

menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacupada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termasuk kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dalam usahanya untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut menyebabkan adanya ketidak sesuaian antara tuntutan dengan kebutuhan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian awal, kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara Hal ini dapat dilihat:

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa di Sekretariat DPRD Musi Rawas Utara pegawai belum memiliki antusias yang tinggi untuk memiliki kedudukan kekuasaan untuk mengendalikan dan mempengaruhi pegawai lain, masih adanya pegawai yang kurang memiliki antusias yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja demi mencapai suatu kesuksesan, dan pegawai masih kurang memiliki hubungan yang baik dalam hal kerjasama antara pegawai satu dengan yang lainnya. Sedangkan masalah kinerja pegawai di Sekretariat DPRD ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang kurang memiliki sikap efektivitas dan efisiensi kerja yang baik, Hasil kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana dan belum mencapai sasaran yang diinginkan, Masih banyak pegawai yang tidak mengikuti intruksi pimpinan, kurangnya kemampuan, inisiatif serta kerajinan dalam bekerja, dan Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama sehingga belum membantu dalam pencapaian sasaran yang diinginkan oleh instansi lembaga pemerintahan.

Rrumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara".

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi kerja terhadap pegawai merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. Pegawai yang termotivasi akan menyumbangkan beberapa keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan. Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong diri seseorang untuk mencapai cita-citanya sehingga motivasi merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. (Gayang, 2018). Motivasi merupakan suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan organisasi. (Kasmir, 2016). Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. (Djaya, 2021). Motivasi merupakan suatu pembentuk perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan yang melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan. (Ma'ruf & Chair, 2020). Berdasarkan pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan dan perasaan seseorang yang mendukung perilaku manusia dengan diarahkan supaya mau bekerja keras dan giat serta antusias dalam mencapai tujuan yang optimal.

Peneliti menggunakan indikator dari motivasi kerja menurut (Kusumawati, 2016) yaitu Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*Safety and security needs*), Kebutuhan sosial (*Social needs*), Kebutuhan harga diri (*Esteem needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*).

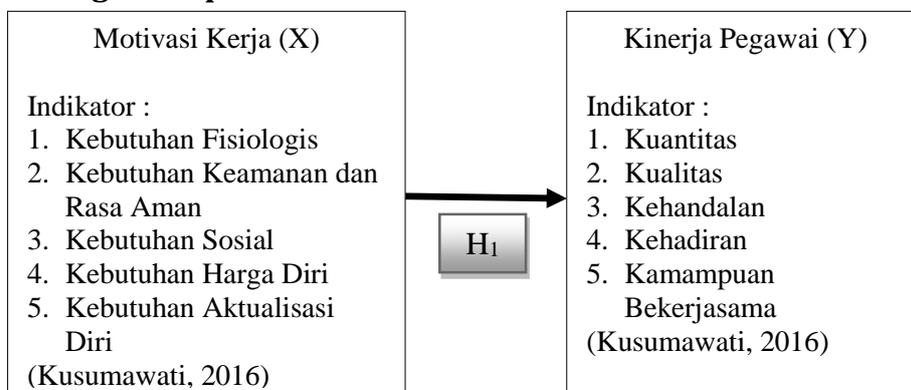
Kinerja Pegawai

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak bisa dipungkiri oleh faktor kualitas kinerja suatu pegawai. Kinerja dalam suatu organisasi salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas baik itu dilembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai

dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja Pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah hasil yang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *profit non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2017). Selanjutnya kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau organisasi pada periode tertentu. (Gayang, 2018).

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai menurut beberapa ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai sesuai tujuan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi. Dalam penelitian ini indikator kinerja pegawai yang digunakan adalah menurut (Kusumawati, 2016) yaitu Kuantitas, Kualitas, Keandalan, Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama

Kerangka Berpikir



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis teoritik dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.

Metodologi PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 18 PNS dan 43 TKS jadi keseluruhan 61 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 18 PNS dan 43 TKS seluruh 61 Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.

Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi menurut (Syofian Siregar, 2017) yaitu: data primer dan data sekunder. Data yang dikumpulkan akan digunakan sebagai solusi pemecahan masalah yang sedang diteliti. (Syofian Siregar, 2017). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu : Observasi, Dokumentasi dan Kuisisioner

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa pertanyaan-pernyataan yang berkaitan dengan indikator yang akan diukur. Untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai, maka instrumen diberikan nilai / skor dengan menggunakan skala likert yang dapat dibuat dalam bentuk checklist aatau pilihan ganda (Sugiyono, 2018) sebagai berikut Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan yang akan

diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ huruf pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap tidak valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid. (Sugiyono, 2018).

Uji realibilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel tidak dapat diproses lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan. Suatu alat ukur dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. (Sugiyono, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendeteksi normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji analisis *statistic non parametric* Kolmogrov Sminov (K-S) dan data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov Sminov test* $> 0,1$.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Syofian Siregar, 2017). Pada output, jika nilai signifikan *Deviation from linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05 maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 2020 (Sugiyono, 2019).

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu terikat. Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2019)

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Untuk mencari koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut. (Sugiyono, 2019)

Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pertanyaan atau dugaan yang dihipotesiskan (Sugiyono, 2019). Uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% melalui prosedur sebagai berikut : H_0 ditolak H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan H_0 diterima H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat (Syofian Siregar, 2017). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan sampai dengan satu Nilai *adjusted R²* yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai *R square* menunjukkan variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen, sedangkan sisanya *dijelaskan* oleh variabel - variabel lain di luar model penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian dikelompokkan menurut jenis kelamin, pendidikan, dan Umur. Adapun hasil statistik deskriptifnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	45,9
	Perempuan	33	54,1
	Jumlah	61	100
Pendidikan	SMA/SMK	27	44,3
	DI/II/III/IV	0	0,0
	S1	29	47,5
	S2	5	8,2
	Jumlah	61	100
Umur	18-30 tahun	20	32,8
	31-40 tahun	31	50,8
	41-50 tahun	9	14,8
	> 51 tahun	1	1,6
	Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel. 1 frekuensi jenis kelamin di atas dari 61 responden menunjukkan bahwa, 28 responden (45,9%) adalah laki-laki dan 33 responden (54,1%) adalah perempuan. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden perempuan. Selanjutnya frekuensi pendidikan di atas dari 61 responden menunjukkan bahwa, 27 responden (44,3%) berpendidikan SMA/SMK, tidak ada responden (0%) berpendidikan DI/II/III/IV, 29 responden (47,5%) berpendidikan S1, dan 5 responden (8,2%) berpendidikan S2. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden berpendidikan S1. Frekuensi umur di atas dari 61 responden menunjukkan bahwa, 20 responden (32,8%) berumur 18-30 tahun, 31 responden (50,8%) berumur 31-40 tahun, 9 responden (14,8%) berumur 41-50 tahun, 1 responden (1,6%) berumur >51 tahun. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden berumur 31-40 tahun.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*, adapun hasil uji normalitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Motivasi_Kerja_X	Kinerja_Pegawai_Y
<i>N</i>		61	61
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	60,92	61,16
	<i>Std. Deviation</i>	4,751	4,180
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,083	,095
	<i>Positive</i>	,083	,076
	<i>Negative</i>	-,074	-,095
	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	,650	,744
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,791	,637

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 2 di atas hasil uji normalitas menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,650 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,791 > 0,05. Sedangkan, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,744 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,637 > 0,05. Jadi, berdasarkan hasil uji normalitas ini Peneliti menyimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel. 3 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja_Pegawai_Y*	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	651,774	20	32,589	3,287	,001
		<i>Linearity</i>	413,949	1	413,949	41,751	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	237,825	19	12,517	1,262	,261
Motivasi_Kerja_X	<i>Within Groups</i>		396,587	40	9,915		
	<i>Total</i>		1048,36	60			
				1			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel. 3 di atas hasil uji linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,261 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah linear.

3. Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Tabel. 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	27,488	5,444	
Motivasi_Kerja_X	,553	,089	,628

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel. 4 hasil analisis data Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 27,488 + 0,553 X$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 27,488$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel bebas Motivasi Kerja (X), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 27,488 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,553$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Motivasi Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,553 satuan.

4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai
Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

	Kinerja_Pegawai_Y	Motivasi_Kerja_X
Pearson Correlation	1,000	,628
	,628	1,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 5 hasil untuk uji koefisien korelasi (r) Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di atas hasil yang diperoleh adalah 0,628. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,628 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

5. Hasil Uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Hasil Uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	5,050	,000
	Motivasi_Kerja_X	6,205	,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 6. hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,205$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (61-1=60) = 1,670$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.

6. Hasil Uji Koefisien Deteminasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Deteminasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,628 ^a	,395	,385	3,279

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows

Tabel 7. hasil uji koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,395. Artinya, perubahan nilai variabel terikat Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja adalah 39,5%. Sisanya (100%-39,5%) yaitu sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara menunjukkan bahwa dari uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sederhana : $Y = 27,488 + 0,553 X$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 27,488$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel bebas Motivasi Kerja (X), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 27,488 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,553$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Motivasi Kerja, maka nilai

Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,553 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk hasil regresi sederhana variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,553 satuan. Hasil tersebut didukung dengan penelitian relevan (Bakri et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kota Parepare yang memperoleh hasil “pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Serta, dengan teori Motivasi merupakan suatu pembentuk perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan yang melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan. (Ma’ruf & Chair, 2020). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.

Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi (r) Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di atas hasil yang diperoleh adalah 0,628. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,628 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai. Hasil tersebut didukung dengan teori “motivasi merupakan suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan organisasi”, (Kasmir, 2016). Serta, penelitian relevan (Kusumawati, 2016) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung” yang memperoleh hasil “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung”.

Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,205$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (61-1=60) = 1,670$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis

penelitian ini yaitu “Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil tersebut juga didukung dengan teori “motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. (Djaya, 2021). Serta, penelitian relevan (Tasya & Gilang, 2020) yang berjudul “*The Influence of Motivation on Employees Performance*” yang memperoleh hasil “*At this time, employees will be motivated if needs are met, if needs are met then job satisfaction will arise which will have a positive impact on the work needs of employees at the company*”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dan perasaan seseorang yang mendukung perilaku manusia dengan diarahkan supaya mau bekerja keras dan giat serta antusias dalam mencapai tujuan yang optimal.

Hasil uji koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,395. Artinya, perubahan nilai variabel terikat Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja adalah 39,5%. Sisanya (100%-39,5%) yaitu sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa apabila dilakukan perubahan, maka variabel bebas Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 39.5%. Hasil tersebut didukung dengan teori “Kinerja Pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” (Kasmir, 2016). Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai sesuai tujuan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Simpulan

Adapun dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini diketahui dari hasil nilai $t_{hitung} = 6,205 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$

Saran

Adapun beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini untuk Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara, di antaranya yaitu :

1. Pegawai harusnya memiliki antusias yang tinggi dalam mengendalikan dan mempengaruhi pegawai lainnya sehingga dapat mendukung tujuan organisasi tercapai dengan optimal.
2. Pegawai selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan.
3. Pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan arahan, pujian, dan penghargaan.
4. Pegawai memiliki sikap efektivitas kerja yang tinggi dan dapat secara efisien dalam melaksanakan pekerjaan agar memperoleh hasil yang optimal.
5. Pegawai dapat melaksanakan rencana yang telah ditetapkan bersama dengan baik untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.
6. Pegawai memiliki sikap yang taat terhadap aturan maupun intruksi yang diberikan pimpinan dengan meningkatkan kemampuan kerja, inisiatif kerja, dan kerajinan dalam bekerja.
7. Pegawai dapat meningkatkan kerjasama antar sesama rekan kerja dengan saling membantu dalam mencapai sasaran agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Daftar Pustaka

Bakri, I., Studi, P., Masyarakat, K., Ilmu, F., Universitas, K., Parepare, M., & Parepare, K. K. (2021). *KESEHATAN KOTA PAREPARE The Influence of Work Motivation on the Performance of Parepare Municipal Health Officials*. 4(2).

- Bintaro, D. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Djendoko, D. (2018). *Motivasi Kerja*. 7–18. <http://dewey.petra.ac.id>.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. alfabeta.
- Gayang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IMB SPSS 23*. Badan Penerbit.
- Hasibuan. (2017). *Bab 10 manfaat dan tujuan motivasi*. 91–96.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Dya Manusia Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kusumawati, I. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. *Skripsi*. http://repository.unpas.ac.id/3846/1/Jurnal_Ike_Kusumawati.pdf
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research Develoment*. Alfabeta.
- Syofian Siregar. (2017). *Statistik Pramentrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Penghitungan Manual Dan Aplikasi Spss ersi 17*. Bumi Aksara.
- Tasya, I. A., & Gilang, A. (2020). The Influence of Motivation on Employees Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 262–265. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1405>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada*. Rajawali Pers.