JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 233-237
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.3177
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan

Armansyah, Selvia Andita, Muhammad Isa Alamsyahbana, Yuritanto, Herman, Eko Murti Saputra
STIE Pembangunan Tanjungpinang
Correspondence email: manchah494@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pada Badan Administrasi Pembangunan Kepulauan Riau. Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui dampak motivasi terhadap kinerja adalah dengan menganalisis data dan menerapkan hasilnya pada seluruh populasi. Selain itu, perlu dilakukan kajian dengan menggunakan instrumen dan analisis asumsi klasik untuk mengetahui apakah asumsi yang dibuat dalam penelitian ini benar atau tidak. Selain itu, analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel. Hasil uji regresi linier memberikan persamaan regresi Y = 14,009+0,863X1 e, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap satuan peningkatan motivasi, semangat kerja meningkat sebesar 0,863 dan memiliki dampak positif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai motivasi adalah 7,924. Nilai ini lebih besar dari nilai 2,021 yang merupakan batas dari thitung artinya motivasi secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Administrasi Pembangunan Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *R-squared* sebesar 0,623. Besarnya dampak variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja

Abstract. *This study examines the effect of motivation on performance improvement at the Riau Archipelago Development Administration Agency. This type of quantitative research is used in this study. The analytical technique used to determine the impact of motivation on performance is to analyze the data and apply the results to the entire population. In addition, it is necessary to conduct a study using classical assumption instruments and analysis to find out whether the assumptions made in this study are correct or not. In addition, simple linear regression analysis and hypothesis testing can be used to determine whether there is a correlation between variables. The results of the linear regression test give the regression equation Y = 14.009 + 0.863X1 e, where these results indicate that for each unit of increased motivation, morale increases by 0.863 and has a positive impact. Based on the research results it is known that the value of motivation is 7.924. This value is greater than the value of 2.021 which is the limit of tcount, meaning that motivation partially has a significant impact on the performance of employees of the Riau Islands Development Administration Agency. Based on the results of the analysis, the R-squared value is 0.623. The magnitude of the impact of motivational variables on performance is 62.3%, while the remaining 37.7% is influenced by other factors.*

Keywords*: Motivation; Performance Improvement*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah tempat berkumpulnya satu orang atau lebih yang bertujuan menjalankan kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi. Di dalam organisasi harus adanya kerjasama antara semua pihak sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan perusahaan. Dengan demikian untuk memajukan perusahaan dan mempertahankan eksistensinya dimasa depan diperlukan orang-orang atau sumber daya manusia yang kompetitif. Suatu oraganisasi akan mengalami kemunduran bahkan akhirnya dapat tersisihkan disebabkan ketidakmampuan menghadapi persaingan. Dalam suatu organisasi, penting untuk mempertimbangkan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus digunakan secara efektif untuk memaksimalkan efisiensi dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menemukan orang-orang terbaik untuk pekerjaan yang tepat dan menempatkan mereka di tempat yang tepat, untuk memastikan keberhasilan suatu organisasi. (Robbins, 2010).

Keberadaan karyawan merupakan kunci keberhasilan rencana organisasi. Mengingat hal ini, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan sebaliknya. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Untuk mengatasi tantangan tersebut, tingkatkan kinerja karyawan. Kinerja organisasi akan tercermin dalam kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil pencapaian tugas tertentu. Pekerjaan seorang karyawan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan perusahaan. Orang yang memiliki hasil kerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pekerjaan karyawan berkontribusi pada stabilitas dan efektivitas perusahaan, dan sangat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri.

Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. motivasi kerja sangat penting dalam mencapai tujuan sehingga manusia harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang terbaik dalam suatu organisasi. Karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah apa yang menciptakan semangat dan dorongan untuk bekerja, dan kinerja ditentukan oleh apakah seorang karyawan sangat termotivasi atau tidak. (Hendri, 2022). Motivasi adalah faktor yang bisa meningkatkan seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya, dan dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang akan bekerja lebih keras untuk menghasilkan hasil yang lebih baik. Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Jika Anda memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut (Hendri, 2022), karyawan yang termotivasi dengan baik didorong untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas mereka. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Menurut (Hendri, 2022) motivasi kerja adalah kekuatan yang memotivasi orang untuk bekerja sama dan untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Sedangkan (Hendri, 2022) menyatakan Motivasi adalah proses yang mengarah pada upaya yang intens, gerakan terarah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah ukuran berapa lama seseorang dapat terus bekerja pada suatu tujuan. Ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk emosi, tujuan, dan kebiasaan. Individu yang termotivasi untuk mencapai tujuan akan terus bekerja ke arah tujuan tersebut meskipun tugas tersebut membutuhkan waktu yang lama.

Indikator Motivasi

Selain itu yang menjadi kendala dan faktor pendukung motivasi, dijelaskan ke dalam indikator menurut (Hendri, 2022) menyatakan indikator kunci yang bisa meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan, yaitu:

1. Penghargaan. Mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya dengan memberikan penghargaan atas pencapaiannya. Penting untuk memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Apresiasi disini bukan sekedar tanda apresiasi dari orang yang melakukan apresiasi, tetapi juga apresiasi terhadap tantangan yang harus dihadapi.
2. Pengembangan. Setiap upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini atau masa depan dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap, atau meningkatkan keterampilan. Potensi masing-masing auditor tidak pasif, tetapi aktif.
3. Kesempatan berkarier. Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier
4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat. Jika seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang salah, dia mungkin tidak dapat menghasilkan tingkat kualitas pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini akan mempengaruhi gaji karyawan dan tunjangan lainnya.

Kinerja

Menurut (Rivai & Mulyadi, 2012), (Hendri, 2022) kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu atau kelompok orang untuk menyelesaikan suatu kegiatan tepat waktu dan memperoleh hasil yang diinginkan.

Dalam hal kinerja, ada banyak hal yang perlu dipertimbangkan, termasuk motivasi, keterampilan, dan usaha. Menurut (Hendri, 2022) Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai ukuran efektivitas seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan motivasinya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017), (Hendri, 2022) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan. Itu dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) dan dapat dilihat sebagai cara untuk menunjukkan keberhasilan suatu organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013), (Hendri, 2022) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.
2. Kuantitas. Beban kerja adalah seberapa banyak seorang karyawan bekerja dalam sehari. Besarnya pekerjaan ini dapat dilihat dari tingkat kerja masing-masing karyawan.
3. Tanggung Jawab. Tanggung jawab tenaga kerja adalah pengakuan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.
4. Kerjasama. Karyawan dapat berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi.
5. Insiatif. Pegawai memiliki kemampuan dan inisiatif untuk melaksanakan tugas.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan sumberdata nya adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket pernyataan dan Studi Pustaka**.** Populasinya menggunakan seluruh pegawai Biro Administrasi Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau, dengan jumlah 40 pegawai. 26 pegawai negeri sipil dan 14 pegawai honorer juga dijadikan sampel.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi	(Hendri, 2022) motivasi kerja adalah cara untuk mengarahkan semangat dan potensi bawahan agar bisa bekerja sama secara efektif dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.	1. Penghargaan 2. Pengembangan. 3. Kesempatan berkarier. 4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat. Sumber: (Bangun, 2012)	Likert
2	Kinerja	Menurut (Nawawi, 2011) (Hendri, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.	- Jumlah pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Ketepatan waktu - Kehadiran - Kemampuan Kerjasama Sumber : (Bangun, 2012)	Likert

Sumber: data olahan

HASIL

Tabel 2
Pengujian Validitas

Variabel	No. Pertanyaan	r Hitung	r Tabel, n=40	Ket
Motivasi	1	,472	,304	Valid
	2	,772	,304	Valid
	3	,820	,304	Valid
	4	,816	,304	Valid
	5	,620	,304	Valid
	6	,633	,304	Valid
	7	,532	,304	Valid
	8	,478	,304	Valid

Kinerja	1	,526	,304	Valid
	2	,760	,304	Valid
	3	,732	,304	Valid
	4	,498	,304	Valid
	5	,684	,304	Valid
	6	,451	,304	Valid
	7	,622	,304	Valid
	8	,558	,304	Valid
	9	,513	,304	Valid
	10	,427	,304	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 2 hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan layak dan dapat digunakan sebagai alat penelitian. Tabel 3 hasil uji reliabilitas, terlihat bahwa variabel motivasi dan kinerja memiliki koefisien alpha masing-masing sebesar 0,797 dan 0,783 dan dinyatakan layak.

Tabel 3
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,797	0.60	Reliabel
Kinerja	0,783	0.60	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 4
Analisa Perhitungan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,009	3,637		3,852	,000
	Motivasi	,863	,109	,789	7,924	,000

Sumber : data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa hasil persamaan regresinya sebagai berikut:: Y = 14.009 + 0.863X1 + *e*
Keterangan: Y = Kinerja; a = Konstanta; b_1 = Koefisien; X_1 = Motivasi; dan Ɛ = error. Persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi akan menyebabkan peningkatan semangat kerja 0.863. Tabel 4 juga menjelaskan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai siginifikansi 0,000. Sedangkan Tabel 5 nilai R-square untuk penelitian ini adalah 0,623. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789a	,623	,613	2,69750	2,033

Sumber : data olahan

Pengujian yang terdiri dari pengujian instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Dapat diketahui hasil pengujian kualitas data instrumen penelitian pada uji validitas membuktikan kuesioner dalam penelitian secra keseluruhan valid serta uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel. Setelah dilakukan pengujian kualitas data instrumen penelitian, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui normalitas data dalam penelitian, hasil uji asumsi klasik

membuktikan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal. Langkah pengujian selanjutnya adalah regresi linier berganda, dimana dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti persamaan regresi Y = 14,009 + 0,863X1 + e artinya untuk setiap kenaikan motivasi satu satuan akan terjadi peningkatan peningkatan semangat kerja sebesar 0,863 dan memiliki arah pengaruh yang positif. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Rahsel, 2016) (Hendri, 2022).

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Hasil regresi linier sederhana diketahui bahwa jika terjadi peningkatan motivasi dengan asumsi variabel lain tetap maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,863.
3. Hasil analisis koefisien determinasi adalah 0,623. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja adalah 62,3%, sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Hendri, A. dan A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *20*(1), 105–123.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1

Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.

Rahsel, Y. 2016. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Manajemen Magister*, *02*(01), 213. https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596

Rivai, V., & Mulyadi, D. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Robbins, S. P. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. erlangga.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.