

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA MAKASSAR

Andi Irfan, Aminah, Fausiah

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen –LPI Makassar

Email: andiirfan@stim-lpi.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Motivasi Kerja, kinerja
Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar, yaitu Motivasi Kerja (X) dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 39 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebar kuisioner yang diolah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan: $Y = 1.576 + 572 X$. pengajuan hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain faktor yang tidak diteliti. Manfaat penelitian ini untuk memberikan masukan kepada instansi pemerintahan mengenai pengaruh motivasi kerja pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar.

ABSTRACT

Keywords:

Work Motivation and
Employee Performance.

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the secretariat office of the Regional People's Representative Council (DPRD) Makassar City, namely Work Motivation (X) with the dependent variable being employee performance (Y) Regional People's Representative Council (DPRD) Makassar City. The study used a sample of 39 respondents. This data collection method used is a hearing spread questionnaire which is processed using simple linear regression analysis. The results of this study indicate that based on the results of simple linear regression analysis the equation: $Y = 1.576 + 572 X$. The submission of the hypothesis using the t test shows that work motivation has a significant effect on employee performance. The value of the coefficient of determination (R^2) is 56%. This shows that 56% of employee performance can be explained by motivational variables, while the rest is influenced by other factors not examined. The benefit of this research is to provide input to government agencies regarding the effect of employee motivation on the secretariat of the Makassar City Regional House of Representatives (DPRD).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi itu sendiri ketidak terpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai

yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi. Menurut Robbins, (2001:24) bahwa “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya.

Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Faktor motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Makassar dalam melaksanakan tugas abdi negara sangatlah menentukan keberhasilan kinerja Sekretariat Daerah Kota Makassar. Menurut Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapat dikatakan pula bahwa kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai dapat dikatakan berprestasi kerja baik, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. (Supardi, 1989:63). Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau disingkat DPRD Kota Makassar merupakan instansi pemerintah yang berfungsi untuk membantu Walikota/Wakil Walikota dalam upaya melaksanakan pembangunan daerah Kota Makassar, sehingga kesejahteraan masyarakat dapat terwujud. Dalam tugasnya membantu Walikota/Wakil Walikota Kota Makassar para pegawai (individu-individu) di Kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar memerlukan motor penggerak agar semua pegawai bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai target perencanaan pembangunan daerah. Adapun masalah dalam penelitian ini apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Makassar.

METODE

Metode Analisis

Analisis deskriptif kuantitatif adalah cara ilmiah atau sebuah prosedur untuk mendapatkan data Dengan tujuan tertentu dan dalam penelitian ini juga analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur. Sugiyono (2013) mengatakan, metode penelitian pada dasarnya adalah ciri-ciri ilmiah untuk bisa mendapatkan data Dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Makassar Berjumlah 62 Orang pegawai, maka dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah pegawai sebanyak 62 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin. Maka di dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan yaitu sebagai berikut

Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan untuk dapat menganalisis merupakan Regresi Linear Sederhana. Analisis ini merupakan hubungan linier antara satu variabel independen (X) Dengan variabel dependen (Y). teknik analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk dapat memprediksi ataupun dapat menguji pengaruh satu variabel bebas yaitu variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). yang apabila skor variabel bebasnya diketahui, maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. analisis regresi linear sederhana juga bisa mengetahui linearitas variabel terikat Dengan variabel bebasnya. Adapun persamaan dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dipergunakan untuk bisa mengetahui besarnya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X. Jika menggunakan SPSS versi 17, maka nilai koefisien determinasi bisa dilihat dari hasil perhitungan koefisien regresi pada tabel model summary (R Square) dikalikan Dengan 100%.

Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji T)

Uji Hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi berpengaruh secara signifikan atau tidak pada masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Dengan 0,05 atau 5%. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Makassar

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk dapat mengetahui presentase kesesuaian ataupun ketepatan hubungan antara variabel independen Dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Koefisien digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu. Jika didapat nilai adjusted $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1-k)/(n-k)$. jika $k > 1$ maka adjusted R^2 akan bernilai positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini di gunakan hasil uji regresi sederhana yang standarized yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 24.0.

Hasil analisis regresi sederhana pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.576	3.057		.515	.609
Motivasi	.572	.083	.749	6.869	.000
Dependent Variable : Kinerja					

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Dari hasil Pengelolaan dan komputernisasi dengan memakai program SPSS versi 24.0 maka dapat di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.576 + 572X$$

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.576 + 572X$$

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

- Konstanta sebesar 1.576 mengandung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja adalah sebesar 1.576
- Koefisien regresi X sebesar 572 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai Motivasi, maka nilai Kinerja bertambah 572. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah Positif.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X. Jika menggunakan SPSS versi 24.0 maka nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien regresi pada tabel *model summary* (R^2 square) dikalikan dengan 100%. Hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar
Model Summary

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Makassar

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.549	1.121
a. Predictors : (Constant). Motivasi				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 560 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 56,0%.

Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji T)

Tabel 4.19 Uji T Hasil Analisis Uji T pada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Makassar						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.576	3.057		.515	.609
1	Motivasi Kerja	.572	.083	.749	6.869	.000
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

- Membuat formulasi hipotesis
 H^o : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja dengan kinerja pegawai
 H_a : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja dengan kinerja pegawai.
- menentukan taraf nyata
Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05)
- Menentukan kriteria pengujian
 - Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_o diterima
 - Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_o ditolak
- Karna taraf nyata (0,05) atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka H_o ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis uji regresi linier yang dilakukan maka hipotesis pada penelitian ini diterima. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka hal tersebut akan membuat semakin tinggi juga pada kinerja mereka terhadap tempat mereka bekerja, begitu pula dengan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kedua variabel ini memiliki keterkaitan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu penyebab tingginya kinerja pegawai terhadap tempatnya bekerja, apabila seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan cenderung memberikan yang terbaik tempatnya bekerja sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Sejalan dengan penelitian Murti & Srimulyani (2013) didapatkan hasil bahwasannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja dinilai efektif dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Hal lain yang ikut dijelaskan dalam penelitian tersebut adalah tentang bagaimana kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan sering kali tidak berpihak pada pegawai, sehingga hal tersebut secara otomatis menambah faktor negatif yang menghalangi pegawai dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini menjelaskan bahwasannya masih terdapat faktor-faktor lain yang bisa ikut dalam hal meningkatkan kinerja pegawai selain dari motivasi kerja. Dalam penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan seperti proses untuk mengambil data sehingga tidak menutup kemungkinan terjadinya bias. Hal itu disebabkan kurangnya kendali peneliti secara langsung disaat subjek melakukan pengisian skala penelitian. Namun, peneliti sudah berusaha meminimalisir adanya kekurangan tersebut dengan mengecek secara manual dan rutin setiap ada responden baru yang mengisi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dikatakan bahwasannya hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja disini sebagai variabel bebas secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Angka koefisien juga menunjukkan nilai positif bahwasannya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Adapun implikasi pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan untuk selalu memperhatikan motivasi kerja dari setiap pegawai. Apabila pegawai mendapatkan motivasi kerja yang bagus, mereka akan cenderung untuk terus memberikan yang terbaik untuk tempatnya bekerja. Apabila pegawai sudah merasa nyaman dan mendapatkan motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya dan dengan senang hati akan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Adapun untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lagi lingkup penelitian dengan spesifikasi dan jumlah responden yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bintoro, B., & D. (2017). *Kinerja Keuangan*. Penerbit Gava Medan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BFFE Yogyakarta
- Notoatmodjo, (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Makassar

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) .Bandung: Alfabeta.