

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA KOTA MEDAN

Oleh :

Tridamai Yanti Laia, Asrindah Nasution
Email : asrindanasution90@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pujian yang diberikan seorang pemimpin kepada pegawainya guna untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam skripsi ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, dengan rumusan masalah “bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bappeda Kota Medan” yang bertujuan untuk “mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Medan”. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Bappeda Kota Medan dapat diperoleh nilai thitung = (2,082) > dari ttabel (2,068) dengan probabilitas Sig 0,018, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Bermaksud bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Medan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Bappeda Kota Medan. dapat diperoleh nilai Rsquare adalah sebesar 15,9% dan sisanya 12,2% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah instansi pemerintah tidak lepas dari pegawai, pemimpin, dan lainnya. Bila ada seorang pemimpin maka instansi tersebut dapat berjalan dengan baik begitu sebaliknya. Dengan adanya pemimpin, pegawai, maka terbentuklah aturan. Aturan tersebut dibuat guna untuk dipatuhi agar instansi tersebut berjalan sesuai yang diinginkan. Seorang pemimpin tidak lepas dari tanggung jawabnya sebagai pendorong atau yang memotivasi anggota/pegawainya. Pegawai juga harus menunjukkan hasil kinerja yang baik bagi instansi itu. Jadi, motivasi kerja dan peningkatan kinerja saling mempengaruhi satu sama lain. Semangat kerja yang timbul dari dalam diri pegawai dapat menyelesaikan kinerja tepat waktu.

Motivasi kerja adalah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.

Kinerja pegawai sangat penting dalam kemajuan sebuah instansi, sebab seyogianya instansi pemerintah dilaksanakan oleh manusia. Jadi pekerja yang sebenarnya adalah sifat dari manusia itu sendiri dalam menjalankan tugasnya didalam instansi. Memotivasi atau memberikan dorongan sangat berkaitan dengan faktor intelektual individu yang menggambarkan tautan atau interaksi, kepentingan dan kesenangan yang terjadi dalam diri seorang pegawai kemudian dapat mendorong proses kerjanya.

Bappeda atau Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah faktor penyangga atau yang membantu pemerintah daerah yang memiliki kewajiban mendukung walikota dalam menetapkan strategi dalam bidang perencanaan pembangunan di daerah dalam evaluasi kerja dan pelaksanaan. Dengan mendapatkan kualitas SDM yang baik maka sebuah instansi pemerintah melakukan beberapa cara, diantaranya pemberian pelatihan, pendidikan, pembinaan disiplin dan penilaian prestasi. Peningkatan kualitas SDM atau tenaga kerja tidak ada tujuannya atau artinya apabila tidak didasari dengan dorongan kerja yang tinggi dan

keinginan besar dari pegawai/ tenaga kerja sehingga membawa pegawai lebih maju dan berkembang sesuai dengan keahliannya.

Sesuai dari hasil praktek bahwa masih ada diantara pegawai Bappeda Kota Medan yang tidak begitu termotivasi, buktinya adalah disaat jadwal jam masuk kerja masih ada pegawai yang telambat. Sementara yang kita ketahui instansi pemerintah mempunyai keinginan yang besar supaya pegawainya mampu memajukan prestasi kearah yang lebih baik dan maju dalam melaksanakan suatu kewajiban terhadap tanggung jawabnya. Sehingga instansi pemerintah mampu memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah mencapai prestasi yang terbaik. Dalam memberikan motivasi seorang pemimpin didalam kantor Bappeda Kota Medan patut memotivasi bawahannya supaya pegawai siap dan teratur dalam menjalankan kewajibannya sejalan dengan tujuan instansi pemerintah. Adapun tujuan penulisan dari skripsi ini ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Bappeda kota Medan.

B. LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Konsep

Menurut Notoatmodjo, kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian.



Gambar 2. Kerangka Konsep

Dalam kerangka penelitian diatas penulis menguraikan pengaruh motivasi kerja (X) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y).

Semakin baik motivasi kerja yang dapat diberikan oleh lembaga kepemimpinan atau lingkungan maka, peningkatan kinerja pegawai juga akan meningkat seiring dengan berjalannya waktu.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Maka sesuai dengan permasalahan yang diteliti metode penelitian kuantitatif adalah dengan menggunakan populasi dan sampel kemudian peneliti menarik kesimpulan. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrument peneliti.

1 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, seperti wawancara dan kuesioner. Hal ini dikarenakan dalam observasi dilakukan proses-proses pengamatan guna penelitian yang khususnya berkaitan dengan perilaku manusia. Alasan penulis menggunakan observasi adalah untuk mengetahui gambaran awal mengenai peta motivasi kerja dan kondisi kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Medan.

D. PEMBAHASAN Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk Variabel Motivasi Kerja (X) yang diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 10.

**Skor Angket Untuk Variabel
Motivasi Kerja(X)**

No. Per	S		S		K		T		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	68,0	7	28,0	1	4,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
2	16	64,0	9	36,0	0	0	0	0,0	0	0,0	25	100%
3	20	80,0	5	20,0	0	0	0	0,0	0	0,0	25	100%
4	17	68,0	8	32,0	0	0	0	0,0	0	0,0	25	100%
5	20	80,0	5	20,0	0	0	0	0,0	0	0,0	25	100%
6	14	56,0	11	44,0	0	0	0	0,0	0	0,0	25	100%
7	15	60,0	10	40,0	0	0	0	0,0	0	0,0	25	100%

Sumber: data diolah 2021.

1. Jawaban responden tentang pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, yang menjawab sangat setuju sebesar 68,0%, setuju 28,0%, dan kurang setuju 4,0%. Mayoritas menjawab sangat setuju atau skor 5.
2. Jawaban responden tentang saya setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, yang menjawab sangat setuju 64,0%,

setuju 36,0%. Mayoritas menjawab sangat setuju atau skor 5.

3. Jawaban responden tentang menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor, yang menjawab sangat setuju 80,0%, setuju 48,0%. Mayoritas menjawab sangat setuju atau skor 5.
4. Jawaban responden tentang pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor, yang menjawab sangat

5	Pernyataan 5	0,730	0.369	Valid
6	Pernyataan 6	0,412	0.369	Valid
7	Pernyataan 7	0,681	0.369	Valid

setuju 68,0%, setuju 32,0%. Mayoritas menjawab sangat setuju atau skor 5.

5. Jawaban responden tentang dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat, yang menjawab sangat setuju 80,0%, setuju 20,0%. Mayoritas menjawab sangat setuju atau skor 5.
6. Jawaban responden tentang kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju 56,0%, setuju 44,0%. Mayoritas menjawab sangat setuju atau dengan skor 5.
7. Jawaban responden tentang ruangan tempat pegawai bekerja memiliki sirkulasi udara yang bagus, yang menjawab sangat setuju 60,0% dan setuju 40,0%. Mayoritas menjawab sangat setuju dengan skor 5.

4.1.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 11.

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai(Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	40,0	12	48,0	3	12,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
2	10	40,0	12	48,0	3	12,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
3	12	48,0	12	48,0	1	4,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
4	7	28,0	15	60,0	3	12,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
5	8	32,0	13	52,0	4	16,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
6	7	28,0	14	56,0	4	16,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
7	8	32,0	15	60,0	2	8,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
8	4	16,0	16	64,0	5	20,0	0	0,0	0	0,0	25	100%
9	11	44,0	11	44,0	3	12,0	0	0,0	0	0,0	25	100%

Sumber: data diolah 2021

UJI VALIDITAS

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai tingkat validitas tinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X) yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 12.

Hasil Validitas Variabel Motivasi K

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,719	0.369	Valid
2	Pernyataan 2	0,660	0.369	Valid
3	Pernyataan 3	0,626	0.369	Valid
4	Pernyataan 4	0,420	0.369	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel motivasi kerja (X) yang terdiri dari 7 pernyataan diperoleh nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0,396) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel motivasi kerja (X) dalam penelitian ini dinyatakan “Valid”.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) yang tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 13.

Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,600	0.396	Valid
2	Pernyataan 2	0,636	0.396	Valid
3	Pernyataan 3	0,659	0.396	Valid
4	Pernyataan 4	0,414	0.396	Valid
5	Pernyataan 5	0,536	0.396	Valid
6	Pernyataan 6	0,645	0.396	Valid
7	Pernyataan 7	0,578	0.396	Valid
8	Pernyataan 8	0,539	0.396	Valid
9	Pernyataan 9	0,661	0.396	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 9 pernyataan diperoleh nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0,396) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini dinyatakan “Valid”.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari data uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20, maka nilai dari crnbach alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,724. Sehingga dapat dinyatakan bahwa crnbach alpha 0,724 > 0,6 atau dinyatakan reliable.

Berdasarkan hasil dari data uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20, maka nilai dari crnbach alpha untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,760. Sehingga dapat dinyatakan bahwa crnbach alpha 0,760 > 0,6 atau dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan Residual adalah statistic Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Pada umumnya kinerja pegawai memang merupakan hal utama dalam menjaga

kelangsungan hidup suatu organisasi sedangkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang memang perlu mendapat perhatian dari organisasi demi tercapainya tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengujian hipotesis (Uji t) variabel pengaruh motivasi kerja (0,018) lebih kecil dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ (0.05) dan diperoleh thitung > ttabel = 2,082 > (n-k = 25-2) 2,068. Hasil yang diperoleh HO ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Bappeda Kota Medan.

Hasil analisa regresi linier tersebut didukung oleh hasil besarnya korelasi dimana diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,398 dan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,159 atau 21,9%. Sesuai yang telah diuraikan diatas bahwa hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai korelasi positif terhadap kinerja pegawai dengan besar daya penentu 21,9%, artinya perkembangan pada kinerja pegawai sebesar 21,9% ditentukan atau tergantung pada variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 12,2% ditentukan atau tergantung pada variabel lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Pada umumnya kinerja pegawai memang merupakan hal utama dalam menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi sedangkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang memang perlu mendapat perhatian dari organisasi demi tercapainya tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengujian hipotesis (Uji t) variabel pengaruh motivasi kerja (0,018) lebih kecil dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ (0.05) dan diperoleh thitung > ttabel = 2,082 > (n-k = 25-2) 2,068. Hasil yang diperoleh HO ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Bappeda Kota Medan.

Hasil analisa regresi linier tersebut didukung oleh hasil besarnya korelasi dimana diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,398 dan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,159 atau 21,9%. Sesuai yang telah diuraikan diatas bahwa hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan bahwa motivasi

kerja mempunyai korelasi positif terhadap kinerja pegawai dengan besar daya penentu 21,9%, artinya perkembangan pada kinerja pegawai sebesar 21,9% ditentukan atau tergantung pada variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 12,2% ditentukan atau tergantung pada variabel lainnya.

KESIMPULAN

Sesuai sumber hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Bappeda Kota Medan dapat diperoleh nilai $t_{hitung} = (2,082) >$ dari $t_{tabel} (2,068)$ dengan probabilitas Sig 0,018, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Medan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Bappeda Kota Medan, dapat diperoleh nilai R^2 adalah sebesar 15,9% dan sisanya 12,2% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus Sri Wahyudi, (2000). *Manajemen Strategik*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Arikanto, Suharsimi, (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity; A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*, *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Fuad, M, Cristine H., Nurlela, S (2006). *Pengantar Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Georje, J, M, & Jones, G, R (2005), *Essentials of Managing Organizational Behavior* (5th ed). New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, Imam, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, R, W., & Edbert, R. J (2006:227). *Business*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Handoko, T. Tani, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ivancevich, J. M, Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Indrawati, (2015). *Metode Penelitian dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : Aditama
- Manullang, A., (2004), *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- M. Suryani, (2010). *The Comparative Ability of Antioxidant Activity of Piper Crocatum in Inhibiting Fatty Acid Oxidant and Free Radical Scavenging*. *Journal of Biosciences*
- Mullins, L.J. (2001). *Hospitality Management and Organizational Behavior*. Longman.
- Munandar A.S.(2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Pers).
- Notoatmodjo, soekidj, (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Rineka Cipta.
- Pamela & Oloko, 2015. Effect of Motivation On Employee Performance of Commercial Banks In Kenya : *A case study of Kenya Commercial Bank in Migori Contry*. *Journal of human resource studies* 5 (2).

Reksohadiprojo, Soekanto dan Hani Haondoko, (1996). *Organisasi Perusahaan :Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta, BPFE.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Saydam, G. (2006). *Built-In-Training-Jurus Jitu Mengembangkan Profesi onalisme SDM*. Bandung: PT. Remaja Roksakarya

Siregar, (2006). *Statistic Deskriptif Metode Penelitian, Skala Likert*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

