

---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESRA SEKDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Oleh

Alfi Hendri<sup>1</sup>, Armansyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: <sup>1</sup>[alfistie8574@gmail.com](mailto:alfistie8574@gmail.com), <sup>2</sup>[manchah494@gmail.com](mailto:manchah494@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 07-12-2021

Revised: 03-01-2022

Accepted: 18-01-2022

### Keywords:

Motivasi Kerja, Kinerja  
Pegawai

**Abstract:** Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau. Hasil pengujian regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi  $Y = 14.009 + 0.863X_1 + e$ . dimana hasil tersebut membuktikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.863 mengandung arti untuk setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0.863 serta memiliki arah pengaruh yang positif. Berdasarkan dari hasil uji parsial membuktikan bahwa Motivasi mempunyai thitung 7,924 > dari t tabel 2,021 yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau. Besarnya R Square berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,623. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penulisan ini

---

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi hal yang paling penting dan yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang lebih tinggi. Menurut Siagian [1] Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau instansi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang sudah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin sangat penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Dengan demikian, sudah menjadi sebuah keharusan bagi suatu organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi

organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka tujuan suatu organisasi dengan mudah akan tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian pelaksanaan tugas tertentu. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai harus memberikan kontribusi yang penting bagi instansi atau organisasi. Pegawai yang memiliki hasil kerja baik dapat membantu instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja pegawai dirasakan instansi atau organisasi dan sangat besar manfaatnya bagi kelangsungan keberadaan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam organisasi. Motivasi kerja sangat dibutuhkan pegawai dalam peningkatan kinerjanya. Menurut Indy dan Handoyo [2] Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan kinerjanya.

Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku individu untuk melakukan suatu kegiatan, dapat dikatakan jika motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang pegawai untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karena itu, instansi perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dikemukakan Siagian [1] bahwa dengan motivasi yang tepat, para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu penting bagi instansi atau organisasi untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menetapkan kebijakan yang dapat mendorong pegawai agar bekerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, instansi harus dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian motivasi pada pegawai dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan instansi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga instansi dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri pegawai adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap pegawai memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Pegawai yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Biro Kesra merupakan salah satu instansi di sekretariat pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, diantara fenomena yang terjadi adalah masih ada pegawai yang merasa golongan dan masa kerjanya cukup namun belum ada promosi jabatan, masih ada pegawai yang belum memahami tugasnya sehingga masih perlu bantuan pegawai lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis paparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau.

---

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan [3] motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

### Tujuan Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi bagi Pegawai, menurut Hasibuan [3] sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja Pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai
3. Meningkatkan produktivitas Pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan Pegawai instansi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi Pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan Pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi Pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### Indikator Motivasi

Menurut Moekijat [4] mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan.
2. Pengembangan.
3. Kesempatan Berkarier.
4. Menempatkan Pekerja pada Tempat yang tepat.

### Pengertian Kinerja

Kinerja Pegawai menurut Hasibuan [3] dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo [5] Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

### Indikator Kinerja

Menurut Bangun [6] memaparkan terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
  2. Kualitas Pekerjaan
  3. Ketepatan Waktu
  4. Kehadiran
- Kemampuan Kerjasama

### Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penulisan ini dapat diketahui adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep Penulisan yang disesuaikan, 2021

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono [7] menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut: Penulisan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner (angket) adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti untuk diajukan kepada subyek penelitian.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi menurut [7] adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, kemudian Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dengan jumlah pegawai 40

#### Sampel

Sample dalam penelitian ini menggunakan sample sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Menurut Sangaji dan Sofiah [8] Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampling menggunakan non probability sampling dengan teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan suatu kriteria tertentu.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linier sederhana

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS maka didapati persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 1. Analisa Perhitungan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dari pemaparan tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa nilai constant yaitu 14.009 sehingga persamaan linear yang dibentuk oleh kedua koefisien tersebut adalah :

$$Y = a + b_1X + e$$

$$Y = 14.009 + 0.863X + e$$

#### Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi

ε = Residu / error

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.863 mengandung arti untuk setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0.863

#### Hasil Uji t-Test

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada penulisan ini akan dikaji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengujian SPSS (2021)

Dengan nilai n = 40, α = 5% (uji 2 sisi) dimana n = jumlah sampel, untuk mengetahui nilai t tabel dengan sampel 40 dapat dilihat dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1, dimana n (jumlah data) dan k (jumlah variabel independen penulisan sehingga (df)=40-1-1 = 38 sehingga *degree of freedom* = 38, dimana nilai t tabel untuk df=38 yaitu 2,021. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut dimana variabel motivasi mempunyai t<sub>hitung</sub> 7,924 sehingga nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, yaitu 7,924 > 2,021. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi Motivasi yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variabel (Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja)

**Tabel 3. Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,789 <sup>a</sup>	,623	,613	2,69750	2,033
a. Predictors: (Constant), Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, (2021)

Dari hasil Tabel 4.16 besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS Versi 25 sebesar 0,623. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penulisan seperti lingkungan kerja dan stres kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji dengan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25 dengan tahapan pengujian yang terdiri dari uji instrumen, regresi linier sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil uji regresi linier sederhana dimana dari hasil uji yang dilakukan bahwa didapatkan persamaan regresi  $Y = 14.009 + 0.863X_1 + e$ , dimana hasil tersebut membuktikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.863 mengandung arti untuk setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0.863 serta memiliki arah pengaruh yang positif.

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau yang dihasilkan dari pengujian hipotesis bahwa motivasi mempunyai  $t_{hitung} 7,924 > t_{tabel} 2,021$  serta nilai signifikansi motivasi yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel [9] dimana adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada produktivitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penulisan yang dilakukan maka dapat diberikan kesimpulan dalam penulisan ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan Uji t Motivasi mempunyai  $t_{hitung} 7,924 > t_{tabel} 2,021$ . Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau.
2. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa jika terjadinya peningkatan terhadap motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja sebesar 0,863.
3. Besarnya  $R^2$  berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,623. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penulisan ini.

**Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penulisan ini, maka saran dalam penulisan ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang dicapai pegawai. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

**PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala dan kepada pegawai Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau yang sudah bersedia membantu mengisikan kuesioner dan menjadi responden dalam penelitian ini, semoga Allah membalas kebaikannya, salam sukses dan sehat buat kita semuanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- [2] Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.2 (2) 100-104. Diambil dari Database Jurnal Universitas Airlangga
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Moekijat. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [5] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga..

- 
- [7] Sugiyono. (2017). *Memahami Penulisan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sangadji, E.M., dan Sopiah. (2013). *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [9] Yoeyong, Rahsel. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD) *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02, Juli 2016