

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKKBN PROVINSI RIAU

Oleh : Riki Saputra

rikis199709@gmail.com

Pembimbing : Abdul Sadad, S.Sos.M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761632777

Abstract

Penelitian ini dapat di golongan penelitian lapangan karena data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh berupa dokumentasi. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Provinsi Riau. Penelitian ini dinilai perlu dilakukan karena motivasi kerja merupakan salah satu indikator dari kinerja pegawai dan berdasarkan data rekapitulasi penilaian kinerja pegawai BKKBN Provinsi Riau tahun 2015 – 2019 dianggap mengalami ketidak stabilan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 26 responden, diperoleh keseluruhan pegawai di BKKBN Provinsi Riau. Penelitian ini dianalisis dengan linier sederhana, uji T, dan koefisien determinasi (R^2) dengan variabel X yaitu Motivasi dan Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai pimpinan mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa, tingkat thitung pada variabel motivasi sebesar menandakan bahwa thitung (3.553) > (2.842). sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi sebesar 0,345 yang artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 34.5% sedangkan sisanya 65.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan merupakan unsur utama perusahaan atau organisasi yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM ini berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam konteks ini SDM memegang peranan penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang baik sebagai penggerakannya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula kedepannya (Hartati & Murtasidin, 2018).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku. Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga organisasi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan juga kehadiran pegawai selama di kantor. Berikut ini adalah salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BKKBN Provinsi Riau guna untuk mengetahui penilaian kinerja pegawai :

Tabel.1.1 Penilaian Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau

Tahun	Sekretariat	Advokasi, Pergerakan dan informasi	Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	Pengadila n penduduk	Keluarga Berencana dan Keluarga Reproduksi	Pelatihan dan pengembangan
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
2015	85%	B	78%	C	78%	C
2016	83%	B	80%	B	81%	B
2017	80%	B	82%	B	85%	B
2018	79%	C	81%	B	83%	B
2019	77%	C	78%	C	75%	C

Keterangan:

90-100 : Sangat Baik (A)

80-89 : Baik (B)

70-79 : Cukup (C)

0-69 : Kurang (D)

Berdasarkan table diatas bahwa 5 tahun terakhir penilaian kinerja pegawai pada BKKBN Provinsi Riau mengalami ketidak stabilan. Dimana pada tahun 2015

pada bagian sekretariat yaitu 85%, selama tahun 2016 dan 2017 turun masing-masing menjadi 83% dan 80%, tahun 2018 sebesar 79% dan tahun 2019 telah terjadi lagi penurunan kinerja menjadi 77%. Pada advokasi, pergerakan dan informasi tahun 2015 yaitu 79%, selama tahun 2016 dan 2017 masing-masing menjadi 80% dan 82%, tahun 2018 sebesar 81% dan pada tahun 2019 turun menjadi

78%. Pada bagian KS dan PK tahun 2015 yaitu 78%, di tahun 2016 dan 2017 mengalami kenaikan masing-masing 81% dan 85%, pada tahun 2018 dan 2019 mengalami penurunan menjadi 83% dan 75%. Pada bagian pengadilan pendudukan di tahun 2015- 2019 yaitu 80%, 82%, 84%, 79% dan 80%. Serta pada bagian KB dan KR di tahun 2015-2019 mengalami kenaikan yaitu 77%, 80%, 82%, 85%, dan 75%. Dan pada bagian pelatihan dan pengembangan di tahun 2015 yaitu 84%, selama tahun 2016 dan 2017 mengalami penurunan menjadi 82% dan 80%, tahun 2018 sebesar 79% dan di tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 78%.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja yang timbul dari pegawai maka pegawai akan menjadi lebih bersemangat dan terdorong dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dan tentu dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Jika motivasi kerja kurang maka hal tersebut dapat menurunkan semangat dan gairah untuk bekerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai yang tentu juga berdampak pada tujuan atau target yang dicapai organisasi.

Dalam hal motivasi di sebuah

organisasi tentu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai ada 3 yaitu, kebutuhan untuk berprestasi dimana pegawai memiliki dorongan kuat untuk berhasil lebih mengejar prestasi dan mencari peluang atau kesempatan dimana mereka memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan mencapai target organisasi. Kebutuhan untuk berkuasa, pegawai yang memiliki dorongan untuk mengendalikan, mempengaruhi, dan memiliki dampak untuk orang lain cenderung menyukai pekerjaan dimana mereka dijadikan sebagai pimpinan. Terakhir adalah kebutuhan untuk berafiliasi, pegawai dengan orientasi afiliasi ini adalah mereka yang bekerja baik dengan situasi yang kooperatif, melibatkan rasa saling pengertian dan menghindari konflik demi situasi kerja yang nyaman agar dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Oleh karena hal-hal telah diuraikan di atas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dapat diketahui dengan adanya motivasi yang bagus akan menghasilkan kemauan dan semangat bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang baik juga diimbangi dengan Kinerja Pegawai yang baik, maka akan baik pula bagi organisasi dan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi**

Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Provinsi Riau”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut ini:

1. Bagaimana motivasi di BKKBN Provinsi Riau?
2. Bagaimana kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau ?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

1. Menganalisis motivasi pegawai pada di BKKBN Provinsi Riau.
2. Menganalisis kinerja pegawai pada di BKKBN Provinsi Riau
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada BKKBN Provinsi Riau.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan wawasan kepada peneliti mengenai pengaruh yang ditimbulkan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai dan penerapan ilmu Administrasi Negara yang sudah di peroleh.

2. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Sebagai sarana masukan, kritik maupun saran dan pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik dan lebih maksimal ke depannya yang berhubungan dengan Motivasi dan Kinerja pegawai.

3. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Untuk menambah bahan kepustakaan serta menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa lain serta adik-adik angkatan civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang akan melakukan penelitian sejenis.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari pegawai atau pegawai tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangku negara dalam Listianto dan Setiaji, 2002: 114).

Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Anyim dan Chidi (2012:34) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua:

1. Faktor Moneter atau *financial*

a. Gaji atau Upah

Gaji atau upah merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu. Faktor pertimbangan untuk pemberian gaji atau upah adalah biaya hidup dan kemampuan perusahaan untuk membayar.

b. Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada pegawai yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para pegawai harus diberi jumlah bonus yang cukup

c. Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

2. Faktor Non Moneter atau *non financial*

Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

a. Status atau Jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada pegawai maka pegawai tersebut akan merasa termotivasi. Karena pegawai lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

b. Apresiasi dan Pengakuan

Pegawai harus dihargai

karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga

c. Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada pegawainya.

d. Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi pegawai.

e. Keamanan Kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada pegawai juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi pegawai. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan pegawai meninggalkan perusahaan.

f. *Job Enrichment*

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi pegawai. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja

g. Partisipasi Pegawai

Mengajak pegawai untuk menjadi anggota lingkaran inti atau semacam komite atau bentuk lain dari partisipasi pegawai juga dapat memotivasi angkatan kerja.

h. Hubungan *Cordial* atau Ramah

Hubungan yang baik dan

sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi pegawai.

i. Faktor-faktor yang lain

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi pegawai: Memberikan pelatihan kepada pegawai, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

1. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric. Dalam metode penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi (*independent*) dan variabel yang dipengaruhi (*dependent*). Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor BKKBN Provinsi Riau Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Terubuk No 1, Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian yang direncanakan yaitu pada bulan September 2020 hingga selesai atau sesuai dengan kesepakatan antara mahasiswa dan pihak BKKBN Provinsi Riau.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 26 pegawai di BKKBN Provinsi Riau.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Akan tetapi dalam penelitian ini saya menggunakan Total sampling yaitu teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di Kantor BKKBN Provinsi Riau. Data primer yang digunakan berupa hasil wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuisisioner sebanyak 26 yang berisi 3 item pertanyaan tentang indikator motivasi kerja dan 4 item pertanyaan tentang indikator kinerja pegawai.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data

yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder berupa data dari website yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendukung data primer dalam penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang di sebarakan berisi daftar pernyataan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau.

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi yang peneliti di peroleh dari foto dokumentasi pada saat penyebaran kuesioner pada pegawai di BKKBN Provinsi Riau

3.6. Skala Pengukuran dan kisi-kisi instrumen

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono menerangkan (2012:93) bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

	Kriteria Skala Likert	Skor
SS	Sangat Setuju	Skor 4
S	Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

3.6.2 Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah berupa angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan telah mengadopsi dari penelitian yang ada sebelumnya. Angket atau kuesioner yang disajikan berisi 20 item pertanyaan, yang terdiri dari 10 pertanyaan

tentang Motivasi Kerja, dan 10 item pertanyaan tentang Kinerja Pegawai. Adapun kisi-kisi instrumen dibuat dengan tujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga akan lebih mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator yang digunakan, yaitu:

Tabel. 3.1 Kisi-kisi Intrumen

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
Motivasi Kerja (Mc Clelland dalam Robbin 2013: 207)	1. Kebutuhan akan prestasi	1,2,3,4
	2. Kebutuhan akan afiliasi	5,6,7
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	8,9,10
Kinerja Karyawan Mathis dan Jackson (2006 :329)	1. Kualitas kerja karyawan	11.12.13
	2. Kuantitas kerja karyawan	14,15,16
	3. Ketepatan waktu	17,18
	4. Kehadiran	19,20

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian ukuran yang

menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Pengujian validitas instrument penelitian dapat di lakukan dengan

menggunakan SPSS yang menunjukkan nilai *Corrected item-total correlation* dimana jika nilai r hitung > r tabel maka item pada instrument dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka pada item instrument dinyatakan tidak valid (Riduwan & Sunarto,2011)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi (X) dengan (Y)
 $\sum X$: Jumlah Skor item
 $\sum X$: Jumlah Skor total item
 N : Jumlah Responden

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 20.0 for Windows.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r_n = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum b^2$ = jumlah varian butir
 1.2 = varian total

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1 Korelasi Pearson Product Moment

Analisis korelasi product moment ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r), sekaligus untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y serta mengetahui tingkat hubungan apakah termasuk kategori rendah,cukup,tinggi atau sangat tinggi. Untuk melakukan pengujian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows versi 24. Untuk menghitung validasi alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi (X) dengan (Y)
 $\sum X$: Jumlah Skor item
 $\sum X$: Jumlah Skor total item
 N : Jumlah Responden

Kriteria keputusan uji validasi, sebagai berikut :

1. jika r_{hitung} > r_{tabel} maka

kuesioner valid
 2. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka
 kuesioner tidak valid

3.8.2 Analisis Regresi Sederhana

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0 for Windows*. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program *SPSS versi 20.0 for Windows* untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai serta pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan dengan persamaan regresi melalui :

Uji regresi sederhana sebagai berikut (Ghozali, 2006:8):

Persamaan $Y = \beta + X + R$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai
 X = Motivasi kerja
 B = koefisien regresi motivasi kerja
 R = residual

3.8.3 Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dinyatakan dalam prosentase yang nilainya berkisar antara $0 < \Delta R^2 < 1$. Nilai ΔR^2

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai adjusted R^2 karena nilai adjusted R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 , karena nilai adjusted R^2 dapat naik dan turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2011:97). Uji ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel yang pengaruh motivasi terhadap pegawai ini dilakukan dengan bantuan SPSS 24 yang rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KD = Koefisien Determinansi

r^2 = Koefisien Korelasi Product Moment

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinansi sebagai berikut :

0,00 - 0,199 = Sangat Rendah
 0,20 - 0,399 = Rendah
 0,40 - 0,599 = Sedang
 0,60 - 0,799 = Kuat

0,80 - 1,000 = Sangat Kuat

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah di kemukakan sebelumnya bahwa motivasi mempunyai kontribusi sebesar 34,5% terhadap kinerja pegawai, yang sisanya 65,5% di pengaruh oleh faktor yang tidak teliti dalam penelitian ini. Nilai ini

sudah di kategorikan baik dalam hal untuk mempengaruhi kinerja pegawai oleh karena itu maka motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus di miliki oleh pegawai agar memaksimalkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari penelitian sudah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dapat di lihat dari motivasi kerja pegawai membuat kinerja pegawai meningkatkan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Dari pemaparan tersebut hasil penelitian berdasarkan H_0 pada pembahasan sebelum hasil yang diperoleh untuk T_{tabel} 2,842 sedangkan untuk T_{hitung} variabel motivasi kerja 3,553. Berdasarkan hasil tersebut T_{hitung} pada variabel motivasi kerja lebih besar dari T_{tabel} 2,842, dan berdasarkan taraf signifikan $(0,001) < 0,05$ dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di BKKBN Provinsi Riau. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai di BKKBN Provinsi Riau telah memiliki motivasi kerja dengan indikator kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi yang sangat tinggi, sehingga mempengaruhi kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja sangat baik di lihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai, tingginya produktifitas

kerja pegawai, kecakapan dalam menjalankan tugas serta dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh disiplin dan dapat di selesaikan dengan baik dan telah berjalan dengan sesuai rencana. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar pegawai di BKKBN Provinsi Riau di selesaikan dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan di BKKBN Provinsi Riau.

Penutup

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi pegawai di BKKBN Provinsi Riau dengan 26 sampel pegawai sudah baik. Hal ini dapat di lihat dari perolehan skor 94 berada pada kategori sangat setuju. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor pada setiap indikator motivasi kerja. Indikator kebutuhan akan prestasi kerja dengan skor 93 pada kategori sangat setuju. Indikator kebutuhan akan afiliasi dengan skor 94 pada kategori sangat setuju. Indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan skor 94 pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja di BKKBN Provinsi Riau sudah

sangat baik. Hal ini dapat di lihat dari perolehan skor yaitu 94 yang berada pada kategori sangat setuju.

2. Pengaruh kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau dengan 26 sampel pegawai sudah baik. Hal ini dapat di lihat dari perolehan skor 88 berada pada kategori sangat setuju. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor pada setiap indikator kinerja pegawai. Indikator kebutuhan akan kualitas kerja dengan skor 67 pada kategori setuju. Indikator kebutuhan akan kuantitas kerja dengan skor 93 pada kategori sangat setuju. Indikator kebutuhan akan ketepatan waktu dengan skor 97 pada kategori sangat setuju. Indikator kebutuhan akan kehadiran dengan skor 93 pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja di BKKBN Provinsi Riau sudah baik. Hal ini dapat di lihat dari perolehan skor yaitu 88 yang berada pada kategori sangat setuju.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai r hitung $(0,587) > r$ tabel $(0,388)$ atau $\text{sig} (0,002)$. Karena r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi

Riau. Persentase pengaruh variabel X terhadap Variabel Y adalah 34,5 % sedangkan seisisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Keeratan hubungannya berada pada rentang 0,400-0,599 yang berada pada kategori sedang. Artinya semakin baik pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau

6.2. Saran

1. Hendaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai dapat efektif dan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Maka kepada seluruh pegawai agar dapat mengevaluasi kinerja mereka pada sebuah supervisi atau penilaian kinerja pegawai
2. Sebagai bahan masukan untuk sejauh mana mengevaluasi pegawai tentang motivasi serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan aparatur.
3. Bagi penulis yang akan datang, penulis menyarankan agar menambahkan variabel bebas lainnya dalam pengaruh kinerja sehingga hasilnya dicapai lebih optimal dan dapat memperluas pengetahuan atau wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Anyim, C.F., dan Chidi, O.C., 2012. *Motivation and Employees Performance in*

- the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration*, Vol. 3 (1): 3140.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julita, F. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi*. Thesis. Universitas Indonesia.
- Liawandy, F., & Indarti, S., 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 1 (2): 1-15.
- Listianto, T., & Setiaji, B., 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta. Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Mathis R. L., dan Jackson, H. J., 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, S., 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A., 2013. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saydam, G., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Soejono, 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir, 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2 (1): 23-34.
- Susanty, A., dan Baskoro, S. W., 2012. *Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap*

Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. Jurnal Teknik Industri Undip, Vol. 7 (2): 77-84.

Sutrisno, E., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana.

Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary. 2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Penerjemah: Muh Sobaruddin.* Jakarta: Rineka Cipta.

Xavier, S. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Secretaria de Estado das Obras Publicas Dili Timor Leste. Doctoral Dissretation.* Magister Manajemen Program Pascasarjana UKSW