

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN BREBES
UNIVERSITAS TELKOM**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN KEUANGAN
AND ASET DAERAH KABUPATEN BREBES
TELKOM UNIVERSITY**

Oleh:

Kurnia Firmanda Widyanti¹, Agus Maolana Hidayat, S.E.,M.Si.²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis
Universitas Telkom

kurniafirmandaw@student.telkomuniversity.ac.id¹, agusmh@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fakta empiris berupa data kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes, bahwa pada tahun 2018 dan 2019 terdapat gejala gejala yang menghambat kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes, serta dengan tujuan mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis analisis deskriptif bersifat kausal. Dalam pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling jenis sampling incidental. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden pada pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dari tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes masuk dalam kategori cukup baik, sedangkan dari tanggapan responden mengenai kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes masuk kategori baik. Untuk variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 47,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research is motivated by empirical facts in the form of employee performance data at the Regional Financial Revenue and Asset Management Agency of Brebes Regency, that in 2018 and 2019 there are symptoms that hinder employee performance. The purpose of this study was to determine and analyze how work motivation on employee performance at the Regional Financial Revenue and Asset Management Agency of Brebes Regency, and with the aim of knowing the magnitude of the influence of work motivation on employee performance.

This type of research uses quantitative methods with a causal descriptive analysis. The sampling used is non-probability sampling, incidental sampling type. Samples were taken as many as 100 respondents to the

employees of the Regional Financial Revenue and Asset Management Agency of Brebes Regency. Data collection techniques in this study used observation, interviews, and questionnaires.

Based on the results of the study, it can be concluded that from the responses of respondents regarding the work motivation of the employees of the Regional Financial Revenue and Asset Management Agency in Brebes Regency, it is in the good enough category, while from the respondents' responses regarding the performance of the employees of the Regional Financial Revenue and Asset Management Agency, Brebes Regency is in the good category. The variables of work motivation and employee performance have a positive and significant effect. Work motivation has an effect of 47.8% on employee performance, while the remaining 52.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Resource Management, Work Motivation, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes Nomor 3 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Brebes adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendataan dan penetapan, penagihan dan pelaporan, aset daerah, akuntansi dan pelaporan. Kepala Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes membawahi 1 Sekretariat dengan 2 Sub Bagian, 6 Bidang yang memiliki 14 seksi, serta membawahi UPT dan kelompok jabatan fungsional.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya pengecekan absensi setiap triwulan ini diharapkan pegawai semakin meningkat tingkat kedisiplinannya.

Pada tahun 2018 yaitu 119 pegawai. Dengan total absensi pada tahun 2018 sebanyak 77 kali. Pada tahun 2019 sebanyak 92 kali. Pada data yang sudah didapatkan terdapat belum memiliki kinerja yang optimal, dimana terdapat beberapa dari pegawai masih belum memiliki kinerja yang sesuai dengan standar hasil kerja yang diinginkan oleh instansi dan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan juga belum tercapai sesuai standar dari instansi, karena banyaknya pegawai yang tidak masuk atau absen baitu itu cuti, dinas atau tanpa alasan pada saat melakukan pekerjaan.

Jika instansi menginginkan kinerja meraih hasil yang optimal sesuai dengan target yang sudah ditetapkan maka pihak instansi juga harus memberikan faktor pendukung motivasi untuk pegawai. Dengan motivasi inilah pegawai akan merasa diperhatikan oleh pihak instansi sehingga pegawai juga akan mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan menghasilkan hasil yang mencapai target.

2. Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [1] Manajemen adalah seni atau suatu ilmu. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini akan menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait dengan SDM kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para professional personalia memberikan peran atas upaya-upaya.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut [2] Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja samaan bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut [3] Faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesame pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

2.5 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut [4] terdapat dimensi dalam motivasi kerja:

- a. kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).

- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

2.6 Kinerja Karyawan

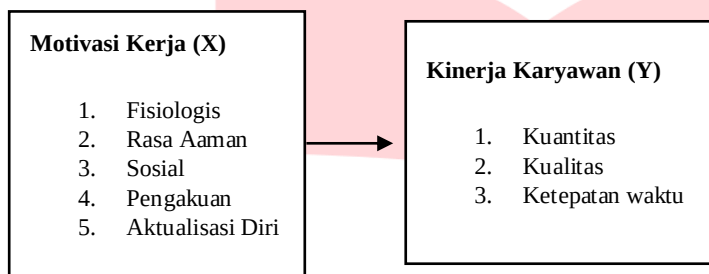
Kinerja Karyawan adalah suatu perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

2.7 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut [5] dimensi terbagi menjadi tiga yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

2.8 Kerangka Pemikiran



2.9 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif bersifat kausal. Dalam pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling jenis *sampling incidental*, dan dengan regresi linier sederhana. Populasi penelitian ini tidak diketahui secara pasti. Sampel yang digunakan 100 responden. Skala yang digunakan skala likert.

3. PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 100 responden dengan 20 butir pernyataan yang disebar. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi bahwa r_{hitung} dari seluruh dimensi di atas 0,195 r_{tabel} . Sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid serta layak digunakan dalam analisis regresi linier sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil Cronbach's Alpha pada motivasi kerja sebesar 0,971 dan pada kinerja pegawai sebesar 0,972. Hasil nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata Presentase
1	Fisiologis	1056	1500	70%
2	Rasa Aman	1010	1500	67%
3	Sosial	641	1000	64%

4	Penghargaan	633	1000	63%
5	Aktualisasi Diri	658	1000	66%
Total Keseluruhan		3998	6000	66%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan skor total sebesar 3.998, skor ideal 6.000 dan persentase sebesar 66%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mendapat kategori Cukup Baik.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata Presentase
1	Kuantitas	689	1000	69%
2	Kualitas	1038	1500	69%
3	Ketepatan Waktu	1017	1500	68%
Total Keseluruhan		2744	4000	69%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan skor total sebesar 2.744, skor ideal 4.000 dan persentase sebesar 69%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mendapat kategori Baik.

3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.526	.224		.325	.142
Motivasi Kerja	.184	.124	.148	2.423	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Bahwa nilai konstanta (a) dapat dijelaskan bahwa saat motivasi kerja (X) bernilai nol atau kinerja pegawai (Y) tidak dipengaruhi motivasi kerja, maka rata-rata kinerja pegawai 1.526. Sedangkan koefisien regresi (b) dapat dijelaskan bahwa saat motivasi kerja (X) meningkat sebesar satu persen, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,184. Koefisien regresi juga bernilai positif, yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat juga kinerja pegawai.

3.4 Uji Hipotesis

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes.

H_1 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes.

a. Uji Parsial

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.526	.224		.325	.142
Motivasi Kerja	.184	.124	.148	2.423	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dengan jumlah sampel yang diambil sebagai responden yaitu 100 responden dengan jumlah variabel bebas 1 (satu), maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus untuk mengetahui nilai t_{tabel} sebagai berikut:

- Tingkat kesalahan (α) yang digunakan 5% atau 0,05
- Jumlah variabel bebas (k) = 1
- Derajat kebebasan (df) = $100 - 1 = 99$
- Maka $t_{tabel} = 1,66039$

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, maka hasil uji hipotesis parsial (uji t) diketahui bahwa terdapat variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,423 > t_{tabel} 1,660 serta memiliki tingkat signifikansi $0,142 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak serta H_1 dengan arti **“Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”**.

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.478	.517	6.032

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Terdapat hasil pengolahan SPSS ver.23, yang menunjukkan bahwa terdapat besarnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien determinasi 0,654 dan nilai R^2 sebesar 0,478. Jika perhitungan koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,478 \times 100\% \\
 &= 47,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas, diperoleh sebesar 47,8%. Besaran pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 47,8% sedangkan sisa besarnya sebesar 52,2% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes, maka diperoleh kesimpulan:

- Motivasi Kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes berdasarkan hasil analisis deskriptif masuk ke dalam kategori “Cukup Baik” dengan nilai persentase 66%.

- b. Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes berdasarkan hasil analisis deskriptif masuk ke dalam kategori “Baik” dengan nilai persentase 69%.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis serta pengujian, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes, dengan nilai persentase 47,8%.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan terdapat beberapa saran yang peneliti lampirkan agar dijadikan sebagai acuan bahan masukan serta adanya perbaikan bagi instansi Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat variabel motivasi kerja pada dimensi penghargaan merupakan dimensi dengan skor terendah. Maka disarankan kepada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes, adanya perhatian khusus dengan pegawai. Perhatian khusus ini mengkhususkan untuk pegawai yang sudah memberikan prestasi serta memberikan predikat terbaik untuk instansi, untuk diberikan penghargaan dari pihak instansi.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat variabel kinerja pegawai pada dimensi ketepatan waktu merupakan dimensi dengan skor terendah. Maka disarankan kepada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes, adanya kedisiplinan yang ketat atas ketepatan waktu datang dan pulang jam kerja pegawai. Serta adanya sanksi bagi pegawai yang telah melanggar kedisiplinan jam waktu kerja.

Referensi

- [1] Hayani. (2014). *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Benteng Media.
- [2] Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [3] Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [4] Fahmi, I. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- [5] Mangkunegara, A. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya