

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BALAI PELESTARIAN KEBUDAYAAN WILAYAH XX**

Presley Nustelu¹⁾, Olivia Laura Sahertian²⁾, Maria Marlyn Tetelepta³⁾
^{1,2,3)}Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon
²⁾oliviasahertian@yahoo.com; ³⁾

ABSTRACT

The XX Region Cultural Preservation Center is the technical implementation unit of the Ministry of Education and Culture in the field of preserving cultural values and is under and responsible for the Director General of Culture. Based on the observations, problems are still found regarding work motivation and performance. This research aims to determine the effect of motivation on employee performance at the XX Region Cultural Conservation Center. The method used in this research was the descriptive method. The population in this study were employees of the XX Region Cultural Preservation Center office, with a population of 31 people and a sample of 30 people. The data were collected through questionnaires. The analysis technique used was simple linear regression.

The test results showed that work motivation influences employee performance. Employees who receive good non-financial compensation, who always receive direction at work, have good relationships at work, and receive awards as well as recognition at work have high performance too.

Keywords: motivation, employee performance

ABSTRAK

Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pelestarian nilai budaya dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Kebudayaan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan masih ditemui masalah mengenai motivasi kerja dan kinerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX dengan populasi berjumlah 31 orang dan sampel berjumlah 30 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan kompensasi non finansial yang baik, yang selalu mendapatkan arahan dalam bekerja, memiliki hubungan baik dalam bekerja serta mendapatkan penghargaan dan pengakuan dalam bekerja memiliki kinerja yang tinggi pula.

Kata Kunci : motivasi, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset (Bintoro, 2019). pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Karyawan yang bekerja dengan baik akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Upaya peningkatan kinerja suatu perusahaan tidak mengandalkan pada mesin, bahan baku, dan modal, nama faktor yang paling penting adalah tenaga kerja. (Moeherton, 2012). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian, harus mampu mengelola sumber daya manusia

dengan baik agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi. Dalam proses pencapaian kinerja pegawai yang baik tentunya terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya (Mangkunegara, 2014). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai (Afandi, 2018).

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri pegawai merupakan modal bagi suatu organisasi untuk dapat mewujudkan kepuasan kinerja pegawai. Handoko (2020) mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan Kinerja yang ada pada diri seseorang. merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pelestarian nilai budaya dan berada di bawah serta bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Kebudayaan. Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX berdiri sejak tanggal 4 Oktober 1995 di Provinsi Maluku dan mempunyai beberapa bagian, yaitu Bagian Tata Usaha, Urusan Rumah Tangga, Keuangan, Persuratan, Kepegawaian, Perencanaan, dan Fungsional (Peneliti). Berdasarkan pengamatan pada Kantor Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX, Penulis menemukan ada masalah yang terkait dengan motivasi kerja. Masalah tersebut diantaranya ada beberapa pegawai yang mengeluh menerima kompensasi non finansial kurang sesuai dengan kinerja, yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai berjalan kurang baik dan maksimal. Misalnya tidak memberikan jam kerja yang fleksibel kepada pegawai saat bekerja. Ada pegawai yang akan melakukan pengurusan hal pribadi yang penting saat jam kerja, tapi tidak diperbolehkan oleh pimpinan. Selain masalah kompensasi non finansial ada juga masalah supervisi yang dimana kurang adanya pengawasan pimpinan terhadap proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai kurang termotivasi bekerja dengan efektif dan tepat waktu. Hal ini menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Ada juga masalah mengenai lingkungan kerja, dimana komunikasi yang buruk antara pegawai dan atasan, dan sesama rekan kerja. Selain itu, pimpinan kurang menciptakan suasana kerja yang nyaman dan terkesan kaku dengan pegawai. Hal ini tentunya mempengaruhi pegawai dalam bekerja yang akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Masalah lain juga mengenai pengakuan dan penghargaan, dimana kurang adanya pujian atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Contohnya, pimpinan yang kurang memotivasi dan mengapresiasi kinerja pegawai. Kondisi-Kondisi ini menyebabkan kurang termotivasinya pegawai dalam bekerja yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja.

Hasil observasi yang dilakukan pra survey kepada 10 pegawai, dengan hasil pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Pra Survei Motivasi

No	Pertanyaan	Ya		Kadang-kadang		Kurang	
		Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
1	Apakah kompensasi non finansial yang diterima sesuai ?	3	30%	0	0%	7	70%
2	Apakah pemimpin melakukan pengawasan ?	2	20%	2	20%	6	60%
3	Apakah lingkungan kerja menyenangkan ?	4	40%	0	0%	6	60%
4	Apakah pemimpin memotivasi pegawai ?	3	30%	2	20%	5	50%

Sumber : Kantor Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, motivasi kerja masih rendah, yang dibuktikan dengan masih adanya jawaban kurang atas kompensasi non finansial yang diberikan, pengawasan dan motivasi pimpinan. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai akan berdampak pada kinerja yang kurang maksimal. Kinerja yang kurang maksimal terlihat pada capaian kinerja pegawai yang belum mencapai nilai maksimal yaitu 120%, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
SKP Pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Tahun 2021

No	Jabatan Pegawai	Jumlah ASN	Rata-Rata Nilai SKP ASN
1	Kepala Kantor	1	98.8
2	Kasubbag TU	1	98.5
3	Verifikator Keuangan	1	98.7
4	Teknik Produksi	1	96
5	Administrasi Keuangan	1	98
6	Pengelola BMN	2	98.92
7	Pengadministrasi S&P	2	94.92
8	Pengadministrasi Perpus	1	92.8
9	Pengelola Dokumentasi	2	98.94
10	Pengadministrasi Kepeg	1	97.2
11	Bendahara Pengeluaran	1	95
12	Penyusun PAL	1	94.3
13	Pamong Budaya AP	9	96.61
14	Peneliti AP	7	96

Sumber : Kantor Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX (2021)

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi eksternal, yaitu motivasi yang berasal dari luar diri individu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam sebuah instansi pemerintah atau organisasi (Waani, 2023). Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Hasibuan (2016), *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Tujuan dilaksanakan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar memperoleh hasil yang diinginkan. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja menurut Mawarni dan Retnani (2016) adalah:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

Menurut Kriswibowo (2017) beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui : 1) Perlakuan diskriminasi, yaitu membedakan secara objektif pegawai yang memberikan kontribusi dan tidak; 2) Penghargaan, dengan cara memberikan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi; 3) Pengembangan, yaitu pemberian pelatihan dan pengembangan bagi pegawai dan memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang layak menerima; 4) Komunikasi, yaitu dapat mengevaluasi kinerja pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ansori dan Indasari (2018), yaitu :

1. Kualitas kerja, yang merujuk pada hasil kerja pegawai. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas, yang merujuk pada jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah inis, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Tanggung jawab, yang merujuk pada kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
4. Kerja sama, yang merujuk pada kemampuan dalam bekerja sama seorang pegawai dengan rekan pegawai lainnya, misalnya bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.
5. Inisiatif, yang merujuk pada kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam mengalami kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan dalam bekerja.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. (Bahri dan Nisa, 2017).

Motivasi merupakan suatu yang menggerakkan seseorang dan memberikan motivasi adalah memastikan bahwa seseorang yang diberikan motivasi bergerak ke arah yang diinginkan agar tercapainya tujuan organisasi. (Bahri, 2019). Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Kadarisman, 2014). Motivasi juga merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan dan mengarahkan tingkah laku seseorang atau suatu perbuatan ke suatu tujuan.

Tujuan motivasi kepada pegawai yaitu untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan organisasi (Kadarisman, 2014) yaitu mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan organisasi, meningkatkan gairah dan semangat kerja serta meningkatkan disiplin kerja serta meningkatkan prestasi kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini menurut Bendriyanti (2020), yaitu :

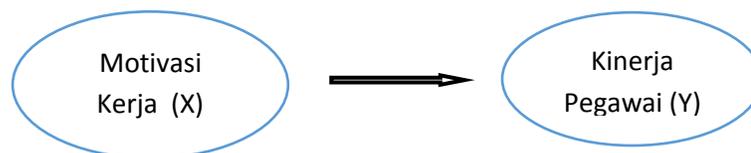
1. Kompensasi non finansial, merupakan imbalan yang sifatnya bisa memberikan kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan melalui hal-hal non-material. Salah satu contohnya adalah jam kerja yang fleksibel.
2. Supervisi merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.
3. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang dilakukan kegiatan-kegiatan penerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain.
4. Pengakuan dan penghargaan, yang merupakan pemberian penghargaan serta pujian dengan cara yang efektif untuk memotivasi seseorang.

2.3. Kerangka Konseptual

Motivasi merupakan komponen penting yang mempengaruhi perilaku manusia karena sifatnya mendorong keinginan yang membuat seseorang menjadi bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Saputra dan Chia, 2021). Kinerja merupakan bayangan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tertentu yang akan menghasilkan penghargaan dari pegawai. Agar kinerja pekerja dapat maksimal maka diperlukan motivasi yang tinggi untuk individual pekerja. Begitu pula sebaliknya untuk memaksimalkan motivasi, pekerja perlu mengenali bahwa tenaga yang diberikan pada organisasi akan menghasilkan imbalan yang diharapkan.

Motivasi erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Hal ini berarti bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian ini.

Gambar 1
Kerangka konseptual



2.4. Hipotesis

Menurut Bahri (2018). Motivasi atau pendorong merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Beberapa kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Rahsel (2016), Sutrischastini (2019), Ardhani dan Ratnasari (2019) dan Onsardi (2020). Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis ““Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX”

3. METODOLOGI

Penelitian ini berlokasi di Kantor Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX, Jln.Ir.M. Putuhena, Wailela, Rumatiga Ambon. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Sampel penelitian berjumlah 30 responden. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Uji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1. Analisis Deskriptif**

Jumlah responden sebanyak 30 orang. Analisis deskriptif meliputi jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki –Laki	16	53%
Perempuan	24	47%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah (2023)

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SEDERAJAT	11	37%
Diploma	10	33%
S1/S2	9	30%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer diolah (2023)

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel berikut.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persen (%)
<5 tahun	8	27%
5-10 tahun	6	20%
11-15 tahun	9	30%
>15 tahun	7	23%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah (2023)

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

A. Variabel Motivasi Kerja (X)

Hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Nilai Rata – rata Untuk Variabel motivasi kerja (X)

NO	Pernyataan	Nilai rata-rata	Interprestasi
Kompensasi non finansial			
1	Kompensasi non finansial diterima sesuai dengan pekerjaan	3,33	Cukup baik
2	Kompensasi yang diterima selalu tepat waktu	3,40	Cukup baik
	Nilai rata-rata	3,36	Cukup baik
Supervisi			
3	Atasan slalu memberikan arahan arahan dalam pekerjaan	3,16	Cukup baik
4	Penilaian prestasi kerja oleh atasan dilakukan secara objektif	3,16	Cukup baik
	Nilai rata-rata	3,16	Cukup baik
Hubungan Kerja			
5	Atasan selalu menjalin hubungan kerja yang baik dengan bawahan	3,23	Cukup baik
6	Suasana kerja nyaman antar rekan kerja	3,33	Cukup baik
	Nilai rata-rata	3,28	Cukup baik
Pengakuan dan penghargaan			
7	Atasan memberikan apresiasi dan penghargaan atas pencapaian karyawan	3,30	Cukup baik
8	Penghargaan yang diberikan atasan mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja	3,43	Baik
	Nilai rata-rata	3,36	Cukup baik
	Nilai rata-rata variabel (x)	3,29	Cukup baik

Sumber : Data diolah (2023)

B. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Nilai Rata – rata Untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)

NO	Pernyataan	Nilai rata-rata	Interprestasi
Kualitas Kerja			
1	Saya tidak bisa bekerja dengan baik, rapi, dan teliti.	3,26	Cukup baik
2	Saya tidak dapat menimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.	3,33	Cukup baik
	Nilai rata-rata	3,33	Cukup baik
Kuantitas Kerja			
3	Saya harus menyelesaikan pekrjaan sesuai dengan jumlah beban kerja yang berlebihan.	3,30	Cukup baik
4	Saya harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3,46	Baik
	Nilai rata-rata	3,38	Cukup baik
Tanggung Jawab			
5	Saya tidak mau bertanggung jawab dengan fasilitas dan peralatan yang digunakan saat bekerja.	3,36	Cukup baik
6	Saya tidak mau bekerja sesuai instruksi dan prosedur yang berlaku.	3,10	Cukup baik
	Nilai rata-rata	3,23	Cukup baik
Kerja Sama			
7	Saya harus bisa bekerja sama dengan rekan kerja agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik.	3,46	Baik
8	Saya harus meninggalkan pekerjaan utama saya dan memberikan bantuan kepada rekan kerja jika dibutuhkan	3,36	Cukup baik
	Nilai rata-rata	3,41	Baik
Inisiatif			
9	Saya tidak mempunyai inisiatif dalam bekerja.	3,30	Cukup baik
10	Saya tidak punya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik.	3,26	Cukup baik
	Nilai rata-rata	3,28	Cukup baik
	Nilai rata-rata variabel (Y)	3,32	Cukup baik

Sumber : Data diolah (2023)

4.3. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, yang dapat dilihat pada tabel 8, tabel 9 dan tabel 10 berikut.

Tabel 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X)

Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai Signifikan	Hasil Pengujian
X.1	0,673	0,000	Valid
X.2	0,797	0,000	Valid
X.3	0,580	0,000	Valid
X.4	0,520	0,003	Valid
X.5	0,453	0,012	Valid
X.6	0,454	0,012	Valid
X.7	0,551	0,002	Valid
X.8	0,797	0,001	Valid

Sumber : Data primer diolah (2023)

Tabel 9
Hasil Pengujian Validitas Data Variabel kinerja pegawai (Y)

Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Signifikan</i>	Hasil Pengujian
X.1	0,844	0,000	Valid
X.2	0,732	0,000	Valid
X.3	0,718	0,000	Valid
X.4	0,783	0,000	Valid
X.5	0,584	0,000	Valid
X.6	0,747	0,000	Valid
X.7	0,783	0,000	Valid
X.8	0,584	0,000	Valid
X.9	0,718	0,000	Valid
X10	0,844	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah (2023)

Semua item pada variabel motivasi dan kinerja adalah valid. Ini dibuktikan dengan nilai r lebih dari 0,3 (Sugiyono, 2019).

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Motivasi (X)	0,755	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,899	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023)

Variabel motivasi dan kinerja adalah reliabel, yang dibuktikan dengan nilai koefisien cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60 (Sugiyono dalam Maziah,2016).

4.4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (independent) yaitu motivasi (X) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja (Y). Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear sederhana.

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.506	7.253		1.311	.201
	Motivasi (x)	.901	.274	.528	3.291	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah (2023)

Hasil penelitian melalui analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut :

$$Y = a + b x$$

$$Y = 9,506 + 0,901 X$$

Dimana :

$a = 9,506$ angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai bila motivasi diabaikan.

$b = 0,901$ artinya jika motivasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah secara proporsional 0,624.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,901) dengan nilai signifikan sebesar 0,003 dan hasil ini jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap Variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.253	4.352

a. Predictors: (Constant), Motivasi (x)

Sumber : Data primer diolah (2023)

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* adalah 0,279 atau sekitar 27,9%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 27,9% sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.6. Pembahasan

Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memang peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi, untuk itu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai diantaranya harus memperhatikan kompensasi non finansial, supervisi, hubungan kerja serta pengakuan dan penghargaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja tercapai dengan maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrischastini (2019), Ardhani (2019) dan Onsardi (2020) yang juga menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap suatu kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X) adalah sebesar 3,29 yang diinterpretasikan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Balai Pelestarian Wilayah XX perlu ditingkatkan dan diperbaiki. Nilai rata-rata indikator kompensasi non finansial sebesar 3,36, pada rentang cukup baik. Hal ini berarti bahwa masih ada pegawai yang belum menerima kompensasi non finansial yang sesuai dan dengan waktu yang tepat. Indikator supervise memiliki nilai rata-rata sebesar 3,16, pada rentang cukup baik. Ini berarti bahwa pimpinan kadang tidak memberikan arahan dalam bekerja dan belum memberikan penilaian kerja secara objektif. Indikator hubungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,28 pada rentang cukup baik. Artinya hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai belum terlalu baik serta masih ada pegawai yang belum merasa nyaman dalam bekerja. Indikator pengakuan dan penghargaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,29, dalam rentang cukup baik. Artinya bahwa pimpinan tidak selalu memberikan apresiasi dan penghargaan atas prestasi pegawai. Berdasarkan hasil ini, maka motivasi eksternal pegawai harus diperbaiki dan ditingkatkan, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik guna mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 3,32, dalam rentang cukup baik. Indikator kualitas kerja memiliki nilai mean sebesar 3,33, pada rentang cukup baik. Hal ini berarti bahwa belum semua pegawai bekerja dengan rapi dan teliti serta masih ada kesalahan dalam bekerja. Indikator kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,38 pada rentang 3,38. Hal ini berarti bahwa pegawai belum dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan pada waktu yang tepat. Indikator tanggung jawab memiliki nilai rata-rata sebesar 3,23 pada rentang cukup baik. Hal ini berarti bahwa masih ada pegawai yang belum bertanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan prosedur serta belum mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik. Indikator kerja sama memiliki nilai rata-rata sebesar 3,41, pada rentang baik. Artinya bahwa pegawai dapat bekerja sama dalam bekerja. Indikator inisiatif memiliki nilai rata-rata sebesar 3,28, pada rentang cukup baik. Hal ini berarti bahwa masih ada pegawai yang tidak berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Wilayah XX perlu ditingkatkan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Pimpinan Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi non finansial yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, yaitu berupa kenyamanan serta memberikan keleluasaan dalam bekerja, yang dapat memberikan rasa senang sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.
- 2) Pimpinan Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX harus memberikan arahan dan petunjuk yang tepat untuk setiap pekerjaan yang diberikan guna meminimalisir kesalahan. Selain itu, penilaian prestasi kerja pegawai sebaiknya dilakukan secara objektif tanpa membedakan-beda pegawai.
- 3) Pimpinan Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX harus membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai. Selain itu, pimpinan juga harus dapat mendorong hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai, guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dalam bekerja. Suasana yang nyaman dalam bekerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula.
- 4) Pimpinan Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX harus memberikan pengakuan dan penghargaan serta apresiasi kepada pegawai. Penghargaan dan apresiasi yang diberikan dapat berupa pujian kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penghargaan dan apresiasi berupa pujian merupakan hal yang penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zafana Publishing.
- Anshori, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Bahri, S. and Nisa, Y.C. (2017) 'Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Bendriyanti. (2020). Indikator Motivasi Kerja Untuk membangun Leadership Yang Koko Dimasa Yang Akan Datang

- Handoko, T. Hani. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D. (2017). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.
- Kurnia Dewi, O. (2020) Pengukuran Kinerja Personal Selling AOM Melalui Respon Nasabah Kur Di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung Kedaton.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Mawarni, Z., dan Retnani E.D. 2016. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban sebagai alat Penilaian Kinerja *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Cetakan 14. Bandung : PT. Remaja RosdaKarya.
- Moehariono, (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*.
- Saputra, A.J. dan Chia, F. (2021) ‘Analisa Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi di Kota Batam’, *Jurnal Teknik (Jurnal Fakultas Teknik Universitas Islam Lamongan)*.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sutrischastini, A., dan Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*.
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana
- Waani, A., Trang, I.; Pondaag, J. J. (2023). Analisis Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.