

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara

Indry Octarina¹, Selfy Manueke², Margaretha A.Rundengan³, Iyam L. Dua⁴
¹²³⁴Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

self22r@gmail.com

ABSTRAK

Di era globalisasi, pegawai diharuskan menghadapi tantangan digitalisasi, tekanan, tuntutan pekerjaan, dan perubahan serta perkembangan yang semakin hari semakin cepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi yang diambil adalah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Para pegawai yang dimaksud berjumlah 82 pegawai namun sampel yang dilibatkan berjumlah 46 responden dengan menggunakan metode rumus slovin. Hasil analisis penelitian nilai koefisien korelasi $r=0.675$. Hasil analisis jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara juga termasuk dalam interval kurang baik dengan kualitas dan kuantitas yang harus diperbaiki oleh instansi. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier sederhana antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah $Y= 12,361 + 0,565X$ menunjukkan pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

In the era of globalization, employees are required to face the challenges of digitalization, pressure, work demands, and changes and developments that are getting faster every day. The purpose of this study is to determine the Effect of Work Motivation on Employee Performance at the Central Statistics Agency of North Sulawesi Province. The type of research is quantitative research and the research method uses descriptive research methods. The study took samples from one population using a questionnaire as a data collection tool. The population taken was employees of the Central Statistics Agency of North Sulawesi Province. The employees in question numbered 82 employees but the sample involved was 46 respondents using the Slovin formula method. The results of the research analysis of the correlation coefficient value $r = 0.675$. The results of the analysis of respondents' answers for employee performance variables at the Central Statistics Agency of North Sulawesi Province are also included in the less good interval with quality and quantity that must be improved by the agency. The results of this study show a simple linear regression equation between the variables of work motivation and employee performance is $Y = 12.361 + 0.565X$ indicating a positive effect of work motivation on employee performance at the Central Statistics Agency of North Sulawesi Province.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, pegawai diharuskan menghadapi tantangan digitalisasi, tekanan, tuntutan pekerjaan, dan perubahan serta perkembangan yang semakin hari semakin cepat. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang diharapkan

mampu mengantisipasi perkembangan teknologi ini serta berperilaku yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hasibuan (2013). Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Faktor keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat dicapai suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Terhadap hal ini, seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada pegawai yang dapat mengakibatkan adanya dorongan kepada para pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan instansi. Pemimpin juga harus melakukan pengawasan langsung melalui sistem evaluasi agar hasil pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan serta mengurangi adanya penyimpangan kekeliruan.

Dalam rangka peningkatan kinerja instansi diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang, penting dengan motivasi yang tinggi serta dorongan dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam organisasi termasuk instansi Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi mengaktifkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang kepada sasaran tertentu. Hal ini juga menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Sebelumnya BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU nomor 6 tahun 1960 tentang sensus dan UU nomor 7 tahun 1960 tentang statistik bergerak di bidang penyediaan data statistik nasional maupun internasional. Untuk menghasilkan statistik yang mempunyai kebenaran akurat dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam mendukung Indonesia maju.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama instansi ini adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan instansi. Menjaga motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan suatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja

tinggi pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti menurut Wibowo 2014, motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (presistence) individu menuju pencapaian puncak.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara terdapat permasalahan pada motivasi kerja antara lain masih kurangnya pegawai yang memiliki kebiasaan yang tidak baik dalam bekerja seperti menunda-nunda pekerjaan sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan juga ada pegawai yang kurang rajin dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, dan juga masih banyak pekerjaan yang tidak mendapatkan bonus.

Selain itu, peneliti juga mendapati permasalahan pada kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yaitu masih kurangnya pegawai yang dapat menekan tingkat kesalahan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, dan masih ada kinerja pegawai kurang maksimal sehingga pekerjaan mereka menjadi tertunda dan pada akhirnya pekerjaan yang menjadi salah satu tanggung jawab terbengkalai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber data manusia. Menurut Hasibuan (2013) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama yang secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah tentukan. Menurut Fahmi (2016), motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Adapun menurut Bangun (2012) motivasi berarti dorongan dengan motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan prestasi kerja,

meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktifitas dan efisiensi dan menumbuhkan loyalitas pegawai pada organisasi.

2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2006) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima penghargaan. Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.3 Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010), yaitu: (1) Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal yang nantinya akan pengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi; (2) Semangat kerja, semangat kerja sebagai keadaan psikologi yg baik apabila semangat kerja menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk berkerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. (3) Inisiatif dan kreatifitas, inisiatif diartikan sebagai kekuatan dan kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk melalui atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, juga kreatifitas ini adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan – hubungan baru dan membuat kombinasi – kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. (4) Rasa tanggung jawab, sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara tepat waktu.

2.4 Pengertian Kinerja

Menurut Simamora (2005) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk kinerja pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2005), kinerja apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya.

2.5 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai 2006, tujuan kinerja pegawai meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
2. Memberi imbalan yang serasi (kenaikan gaji, dan gaji pokok)
3. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai
4. Untuk pembelaan antara pegawai satu dengan lain,
5. Pengembangan SDM
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM

2.6 Penilaian Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, dalam Trihandini, 2006 menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

1. Kualitas; Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas; Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu; Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Efektifitas; Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.
5. Kemandirian; Karyawan dapat melakukan fungsinya tanpa bantuan dari orang lain.

2.7 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu :

1. Kualitas; Kualitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai kerja dalam suatu hari, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing – masing.
3. Pelaksanaan tugas; Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab; Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

III. METODE

Pengukuran Validitas

Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang kumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, menurut Sugiyono (2016). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Singkatan validitas instrumen adalah seberapa jauh pengukuran oleh instrumen dapat mengukur atribut apa yang harusnya diukur. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir pandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 20.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat percaya atau dapat diandalkan. Menurut Taniredja dan Mustafidah (2011). Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik alpa-Cronbach. Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6 jika cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Suatu alat ukur dikatakan bagus bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas adalah alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien a (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai a dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2016).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai digunakan analisis korelasi. Untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2 n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

r = Rata – rata korelasi diantara butir pertanyaan

n = Banyaknya pasangan antara X dan Y

ΣX = Total jumlah dari variabel X

ΣY = Total jumlah dari variabel Y

ΣX^2 = Kuadrat dari total jumlah variabel X

ΣY^2 = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

Σxy = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

1.	0,00 – 0,19	Sangat Rendah
2.	0,20 - 0,39	Rendah
3.	0,40 – 0,59	Cukup
4.	0,60 – 0,79	Kuat
5.	0,80 – 0,10	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2016

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas (X) dengan satu variabel tidak bebas (Y), yang biasanya digambarkan dengan garis lurus, seperti di sajikan pada:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana : X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

a. Uji validitas motivasi kerja (X)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X) dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 4.1
Uji validitas variabel motivasi kerja (X)

Daftar Pernyataan	N	Product Moment	Validitas	Keterangan
Jawaban X1	46	0,291	0,819	Valid
Jawaban X2	46	0,291	0,877	Valid
Jawaban X3	46	0,291	0,855	Valid
Jawaban X4	46	0,291	0,740	Valid
Jawaban X5	46	0,291	0,962	Valid
Jawaban X6	46	0,291	0,963	Valid
Jawaban X7	46	0,291	0,980	Valid
Jawaban X8	46	0,291	0,885	Valid
Jawaban X9	46	0,291	0,914	Valid
Jawaban X10	46	0,291	0,864	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data tahun 2024

Hasil dari pengujian validitas terhadap variabel motivasi kerja (X) dan terdapat setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Semua nilai item yang pernyataan 1-10 lebih besar dari 0,291.

b. Uji validitas kinerja (Y)

Validitas masing – masing butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y) dapat di lihat sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Uji validitas variabel kinerja (Y)

Daftar Pernyataan	N	Product Moment	Validitas	Keterangan
Jawaban Y1	46	0,291	0,387	Valid
Jawaban Y2	46	0,291	0,837	Valid
Jawaban Y3	46	0,291	0,960	Valid
Jawaban Y4	46	0,291	0,922	Valid
Jawaban Y5	46	0,291	0,799	Valid
Jawaban Y6	46	0,291	0,976	Valid
Jawaban Y7	46	0,291	0,874	Valid
Jawaban Y8	46	0,291	0,858	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data tahun 2024

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan terdapat setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Semua nilai item yang pernyataan 1-8 lebih besar dari 0,291 bahkan adanya beberapa item pernyataan

memiliki valid yang sangat tinggi, dengan itu kedelapan item pernyataan tersebut sudah layak dan sah dijadikan sebagai pengukuran variabel penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan analisis reliabilitas teknik croanbach alpha untuk variabel motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dilakukan uji reliabilitas untuk melihat seberapa terpercaya atau akurat dalam jawaban yang diberikan oleh responden. Oleh karena itu tabel berikut menunjukkan koefisien ketergantungan:

Tabel 4.3
Uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel	Croanbach's Alpha	N of Item
1	Motivasi kerja	0,826	10
2	Kinerja pegawai	0,83	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2024

Berdasarkan temuan analisis koefisien reliabilitas pada tabel di atas terlihat bahwa koefisien variabel Motivasi Kerja (X) menunjukkan bahwa tanggapan responden dapat dipercaya karena variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai lebih besar 0,6 atau bisa dikatakan reliabel.

4.1.3 Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Sederhana

Analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 46 responden pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Dari tabulasi disebut variabel penelitian data yang sudah dikelompokkan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Berikut adalah hasil analisis data korelasi dan regresi:

Tabel 4.4
Hasil Analisis Korelasi

Pearson Correlation	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Sig (1-tailed)	Kinerja	0.675	1
N	Motivasi Kerja	0	-
	Kinerja	46	46
		46	46

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS,2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi yang didapatkan yaitu 0,675 jadi dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dapat dikategorikan kuat dan bentuk hubungannya positif.

Tabel 4.5
Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	0,455	0,443	4,63944

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS,2024

Tabel di atas menjelaskan besar nilai korelasi /hubungan r yaitu sebesar dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (r square) sebesar 0,455 yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Temuan analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan dinyatakan sebagai berikut ini untuk jelasnya:

- Koefisien korelasi : $r = 0,675$
- Koefisien determinasi : $r^2 = 0,455$
- Sig : $P = 0,000$

Koefisien korelasi $r = .675$ menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada BPS Provinsi Sulut. Data output tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.7
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,361	3,121			3,961	0,002
motivasi kerja	0,565	0,093	0,675		6,064	0,000

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS,2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang peneliti peroleh maka:

Persamaan Regresi : $Y = a+bx$
 : $Y = 12,361 + 0,565X$
 Sig : $P = 0,002$

Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier sederhana antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Y= 12,361 + 0,565X$ menunjukkan pengaruh positif yakni kinerja pegawai pada BPS Provinsi Sulut. Ditentukan oleh motivasi kerja dengan konstanta sebesar 12,361 dari koefisien regresi variabel X sebesar 0,565 serta

signifikan pada $a=0,05$. Jadi, apabila motivasi kerja dapat meningkatkan dalam satu satuan maka akan menungkat sebesar 12,361 satuan kinerja pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Utara. Sebaliknya jika dapat motivasi kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 11.361 satuan pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Utara. Yang di hasilkan oleh analisis sebesar 12,361 berarti tanpa adanya variabel motivasi kerja, besar kinerja pegawai yaitu 12,361.

4.2 Pembahasan

Dari hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja (Independent) terhadap Kinerja pegawai (Dependent) pada BPS Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, artinya semakin banyak motivasi kerja yang pimpinan berikan kepada pegawai semakin baik kinerja pegawai. Dengan adanya hasil analisis korelasi dan regresi linier sederhana membuktikan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh secara signifikan yaitu 0,005 terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Untuk menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Dalam penelitian ini juga terdapat antara variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil t -hitung> t -tabel yaitu $6,064 > 1,680$. Variabel motivasi kerja ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam kantor BPS Provinsi Sulawesi Utara. Pemberian motivasi kerja yang dirasakan oleh para responden atau pegawai lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja atau keyakinan diri mengacu pada keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Motivasi kerja tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan. Pegawai lebih berani untuk mengambil risiko, berinisiatif, dan berkomunikasi secara efektif. Hal ini dapat meningkatkan fokus, konsentrasi, dan kepuasan kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Kinerja pegawai adalah yang dipengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, tanggung jawab kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini kinerja pegawai belum sepenuhnya dilakukan oleh pegawai walaupun motivasi kerja telah dilakukan pada BPS Provinsi Sulawesi Utara, tetapi permasalahan terkait dengan kinerja pegawai masih saja ditemui dimana hasil kerja masih kurang baik dari segi 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) pelaksanaan tugas 4) tanggung jawab. Hal tersebut terlihat dari instrumen jawaban responden yaitu temuan pada sub-indikator penelitian pegawai baik tapi masih perlu di maksimalkan lagi dan dapat dilihat dari masalah, yaitu 1) masih terdapat pegawai yang kurang menyelesaikan tugas/pekerjaan, 2) Terdapat beberapa pegawai melakukan pekerjaan dengan hasil yang kurang optimal, 3) tidak mendapatkan bonus, 4) pegawai kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Sekalipun dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga terdapat pegawai yang melakukan kinerja dengan baik dan benar yang dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 4,22-5,00.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,675$ yang dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,455. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif 0,565. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai yang akan dihasilkan pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam motivasi kerja mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yang diukur berdasarkan indikator: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggung jawab terbukti mampu menjawab masalah kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini sesuai dengan hasil temuan penelitian terdahulu dimana instrumen jawaban keseluruhan kinerja pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara dikategorikan kurang baik dan harus ditingkatkan ke baik. Hal ini sejalan dengan hasil analisis penelitian terdahulu dimana total skor persentase kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara dikategorikan kurang baik. Terlihat bahwa peningkatan dari motivasi kerja tentunya mampu

meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. yang berarti semakin baik motivasi kerja maka akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas ternyata motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Artinya apabila pegawai memiliki motivasi kerja dan mampu menyeimbangkan dengan baik tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

V. PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan diatas dapatlah disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Bila motivasi kerja baik maka pegawai akan mampu meningkatkan kinerja. Hasil analisis jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara juga termasuk dalam interval kurang baik dengan kualitas dan kuantitas yang harus diperbaiki oleh instansi. Hasil persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini menunjukkan antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah $Y = 12,361 + 0,565X$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulut.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Pandji. (2009) Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Cipta Bangun, (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: erlangga.
- Andriyani *et al* (2020) Penerapan Hasil Penelitian Variabel kinerja Pegawai
- Dai Basri, N,Maryam,S Dan Sumangelipu,A (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Deden Rian Suparman (2023) , Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Bekaert Indonesia Karawang
- Dyah Supriantin,Endah Puspitawati (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga
- Fahmi, Irham (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group
- Fandi Rafsanjani (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Graha Yamaha Kota Padang Sidimpuan.
- Fitrianti Hippy (2013), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo
- Fransiskus Ady, Djoko Wijono (2013), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Gusti Marliani Sugiarto,Grery Varent (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Tamiang Layang
- Hasibuan, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Lola Novita (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero),Tbk Cabang Somba Opu Makassar
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetaka Kesepuluh Bandung : Peneribit Pt Remaja Rosdakatya Offiset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009).Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama, (2009).
- Mathis dan Jackson (2005), Human Resource Management.Mason, Thomson/South-Western.
- Rivai (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori, Praktik, Edisi Pertama
- Simamora (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Sugiyono (2016) Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,Dan R&D. Bandung:
- Syahyuti. (2010). Definisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Social, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- Taniredja, T, & Mustafidah, U (2011). Penelitian Kuantitatif Bandung: Alfabeta
- Trihandini (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja Pegawai: Yogyakarta. Graha Ilmu
- Wibowo, (2014). Perilaku dalam organisasi. Edisi 1-2. Jakarta: rajawali pers.