

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima

Adeina Sri Nining

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Jaenab Jaenab

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Wulandari Wulandari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Korespondensi penulis : adeinasrinining.stiebima19@gmail.com

ABSTRACT. *The demand for high employee performance has actually become part of a company, because a successful organization cannot be separated from the performance of the employees who work in that organization, making human assets that can create ideal implementation so that organizational goals will be achieved. Discussing employee performance cannot be separated from the factors that can influence a person's performance (Saputra, 2023). Considering that employee performance problems are very complex, parties involved in the company must be careful in observing existing resources. Employee performance is greatly influenced and depends on the quality and competitive ability of the human resources they have. An employee's performance is an individual matter, because each employee certainly has a different level of ability or expertise in carrying out their duties. Management can measure employees based on the performance of each employee (Adha, 2019). Work motivation and performance are parts that are interrelated with each other, increasing work motivation will influence increased performance and vice versa. Work motivation is a stimulus or stimulus for each employee to work in carrying out their duties. With good motivation, employees will feel happy and enthusiastic at work, resulting in significant development and growth in the organization. According to Maruli (2020), work motivation is everything that arises from a person's desires, by generating passion and desires within a person that can influence, direct and maintain behavior to achieve goals or desires that are in accordance with the scope of work. Supported by Ferdinatus (2020)*

Keywords: *Bima Regency Communication and Information Service, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK. *Tuntutan atas kinerja pegawai yang tinggi sebenarnya sudah menjadi bagian dalam suatu perusahaan, Karena organisasi yang sukses tidak akan lepas dari kinerja pegawai yang bekerja di organisasi tersebut, menjadikan aset manusia yang dapat menciptakan pelaksanaan yang ideal maka tujuan organisasi akan tercapai. Membahas tentang kinerja pegawai, tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja seseorang (Saputra, 2023). Mengingat permasalahan kinerja pegawai sangat kompleks, maka pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati suatu sumber daya yang ada. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai (Adha, 2019). Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020)*

Kata Kunci : *Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima, Motivasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Untuk memberikan tenaga yang professional, kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu instansi. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia. Kinerja pegawai yang tinggi juga banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu motivasi. Tuntutan atas kinerja pegawai yang tinggi sebenarnya sudah menjadi bagian dalam suatu perusahaan, Karena organisasi yang sukses tidak akan lepas dari kinerja pegawai yang bekerja di organisasi tersebut, menjadikan aset manusia yang dapat menciptakan pelaksanaan yang ideal maka tujuan organisasi akan tercapai. Membahas tentang kinerja pegawai, tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja seseorang (Saputra, 2023). Mengingat permasalahan kinerja pegawai sangat kompleks, maka pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati suatu sumber daya yang ada. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai (Adha, 2019). Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima adalah kementerian yang mengurus bidang komunikasi dan informatika. Dinas komunikasi dan informatika kabupaten bima bertugas menyusun Dokumen Profil Kelembagaan daerah sesuai peraturan Daerah No. 5 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Bima, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang begitu pesat. Pesatnya informasi global ini ini tidak hanya merambah di wilayah perkotaan saja, tetapi telah sampai ke pelosok pedesaan sehingga mendorong terjadinya perubahan dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan observasi pada Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima peneliti menemukan berbagai permasalahan yaitu, motivasi pegawai masih rendah dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan serta fasilitas kerja yang masih kurang mendukung seperti kurangnya jaringan internet yang mendukung, kurangnya peralatan kerja yaitu computer, sehingga mempengaruhi kinerja dari para pegawainya. Disamping itu pegawai terkadang masih kurang bersosialisasi. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima”**.

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi dari atasan.
2. Fasilitas kerja yang masih kurang mendukung seperti kurangnya jaringan internet yang mendukung, kurangnya peralatan kerja yaitu computer.
3. Pegawai terkadang masih kurang bersosialisasi.
4. Pegawai yang masih kurang sigap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima.

TUJUAN PENELITIAN

Bedasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah, Untuk mengetahui pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

KAJIAN TEORI

1. Motivasi (X)

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serupa dengan itu, (Sedarmayanti, 2014), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja melalui proses manajemen dalam organisasi secara totalitas. Selanjutnya, (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil yang diperoleh dari organisasi yang memiliki sifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang profesional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian Triastuti (2019) dan Pangestu (2020) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

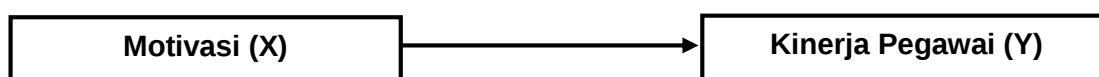
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk memberikan tenaga yang professional, kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu instansi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia. Kinerja pegawai yang tinggi juga banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu motivasi. Dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja. Manajemen modern berpendapat, bahwa tingkah laku manusia didorong oleh motif-motif tertentu, dan perbuatan/bekerja akan berhasil bila didasarkan pada motivasi yang ada. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya (2023), menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Kerangka pemikiran penelitian bertujuan memberi gambaran tentang hubungan antar variabel. Berdasarkan teori-teori variabel penelitian, hubungan antar variabel, dan penelitian terdahulu yang difokuskan pada perumusan masalah maka kerangka pemikiran yang akan diterapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Adapun Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mencari pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan

penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data-data yang di perlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan pengumpulan data maka instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang di tulis yang berkaitan dengan indicator dari variabel yang menggunakan skala likert dengan memeberi bobot sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju di beri bobot (5)
- b) Setuju di beri bobot (4)
- c) Netral di beri bobot (3)
- d) Tidak Setuju di beri bobot (2)
- e) Sangat Tidak Setuju di beri bobot (1)

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan krateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Komunikasi Informatikan dan Komunikasi Kabupaten Bima sebanyak 65 pegawai, pegawai ASN sebanyak 40 orang, pegawai honor 15 orang, dan sukarela 10 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2011) sampel adalah bagian dari jumlah krateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penggunaan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam (Sugiyono, 2016), jadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN yang bejumlah 40 orang pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Kominikasi Kabupaten Bima.

LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini beralamat di Jl. Gajah Mada No.100, Penatoi, Kec. Mpunda Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian relibilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

c. Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel X terhadap variabel Y. Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

d. Analisis Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

e. Uji Determinasi

Determinasi yaitu untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh antara LingkunganKerja Non Fisik (X) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

f. Uji Signifikan (Uji -t)

Uji signifikan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Adapun ketentuannya jika setelah dikonfirmasi t hitung dengan t tabel ternyata t hitung lebih besar ($>$) dari t tabel, maka perhitungannya diterima atau terdapat pengaruh, sebaliknya t hitung lebih rendah ($<$) dari t tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima.

HASIL PENELITIAN

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dan r tabel yang diperoleh sebesar 0,300 hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya seperti tabel 1. dibawah ini :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel & Indikator	Indikator	r hitung	acuan	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0,811	0,300	Valid
	X1.2	0,846	0,300	Valid
	X1.3	0,826	0,300	Valid
	X1.4	0,842	0,300	Valid
	X1.5	0,553	0,300	Valid
	X1.6	0,869	0,300	Valid
	X1.7	0,663	0,300	Valid
	X1.8	0,832	0,300	Valid
	X1.9	0,827	0,300	Valid
	X1.10	0,811	0,300	Valid
	X1.11	0,832	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,790	0,300	Valid
	Y.2	0,819	0,300	Valid
	Y.3	0,628	0,300	Valid
	Y.4	0,768	0,300	Valid
	Y.5	0,849	0,300	Valid
	Y.6	0,863	0,300	Valid
	Y.7	0,787	0,300	Valid
	Y.8	0,780	0,300	Valid
	Y.9	0,715	0,300	Valid
	Y.10	0,863	0,300	Valid

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,300.

2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan diketahui untuk standar nilai reliabilitas yaitu > 0,600 selengkapnya seperti tabel 1. dibawah ini :

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbachs' Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Motivasi (X1)	0,937	> 0,600	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,875	> 0,600	Reliabel

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada penelitian ini

dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,600.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Uji Regresi Linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,116	4,444		4,077	,000
	MOTIVASI	,573	,098	,690	5,874	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS v26, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,116 + 0,573 X_1$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai constanta sebesar 18,116 artinya jika variabel Motivasi (X_1) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya mengalami Peningkatan sebesar 18,116.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,573, artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap Motivasi (X_1) mengalami peningkatan 1%, maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,573.

4. Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,690 ^a	,476	,462	3,63125	1,891

Sumber: data Primer Diolah, 2023

Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
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

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) pengaruh Motivasi sebesar 0,690. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 69,0%.

5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 6 menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,476 menunjukkan bahwa variabel Motivasi hanya mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 47,6% Dan untuk 53,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6. Uji T

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,116	4,444		,000
	MOTIVASI	,573	,098	,690	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas bisa diejelaskan sebagai berikut :

Ho: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima.

Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. Hal terlihat dari nilai signifikan Motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,874 > 2,021$), maka **Ho di terima**. Karena Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

KESIMPULAN

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bima, maka kesimpulannya yaitu **H1 di terima**.

SARAN

Bagi pihak Intansi agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan motivasi kerja, pemberian motivasi kerja kepada karyawan sangat tergantung dengan kebijakan manajemen perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk peneliti selanjutnya, karena penelitian ini terbatas pada satu variabel bebas yaitu motivasi kerja dalam memprediksikan variabel tergantung yaitu kinerja pegawai, maka diperlukan pengembangan model penelitian yang lebih baik lagi dengan memasukkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Caissar, C., Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)*. 2(1), 11–19.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4(4), 675–687.
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta

- Gazalin, J., Environment, W., Kerja, L., & Pegawai, K. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan*. 2, 14–21.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kurniawan, K., Pt, P., & Sawit, K. (2022). *PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI pada PT.Telkom Witel Makasar*.
- Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 6(2), 494– 503.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rahman, F. A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). *YUME: Journal of Management Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar Abstrak*. 5(2), 39–46. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Saputra, D. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang*. 2(2).
- Saroinsong, A. Y., Nelwan, O. S., Sumarauw, J. S. B., Motivasi, A. P., Kerja, L., Kepemimpinan, D. A. N., & Sumarauw, J. S. B. (2022). *ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON THE Jurnal EMBA Vol . 11 No . 2 April 2022 , Hal . 329-334*. 11(2), 329–334.
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.46>
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Sugiyono, (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatis R&D*. Bandung alfabeta.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta. Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Tsuraya, P., Kependudukan, D., Pencatatan, D., Kota, S., & Tsuraya, A. F. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 2(2).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU*. 5(1), 835–853. Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.46>