

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KOTA SIBOLGA

Heriyawan Hutagalung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

heriyawanhutagalung@gmail.com

Riwayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

riwayanigultom9625@gmail.com

Nova Zulfani Panggabean

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

novazulfani@gmail.com

Mhd. Shafwan Koto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

mhd.shafwankoto@gmail.com

Alfansuri Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

alfansuritanjung85@gmail.com

Abstrak Judul penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi. Sampel penelitian ini sebanyak 30 pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan analisa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,441 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y) 44,1% ditentukan oleh variabel bebas Motivasi (Variabel X) dan sisanya sebesar 3,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi sebesar 21,002, lebih besar dari t tabel sebesar 1,703 ($4.703 > 1,703$), maka variabel Motivasi (X) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga dapat diterima.

Kata Kunci Motivasi, Prestasi Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan

dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja maka prestasi kerja pegawai tercapai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas pengalaman kesungguhan dan waktu. Prestasi kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak mempunyai prestasi kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi. Sedangkan pegawai yang mempunyai prestasi kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik daripada pegawai yang tidak mempunyai prestasi kerja. Oleh karena itu prestasi kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan perusahaan atau organisasi. Prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai perlu penilaian. Prestasi kerja sangat penting dalam perjalanan karir pegawai. Penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terikat pada dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi.

Seorang pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut. Motivasi yang berasal dari kata motif dapat diartikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jika defenisi motivasi tersebut dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukannya maka motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya pegawai yang memiliki motivasi dalam diri masing-masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Selain itu kenyamanan dalam bekerja dalam suatu organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap dari orang tersebut baik terhadap atasan, teman sekerja maupun pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja tercapai dengan baik.

Sesuai dengan pernyataan di atas, dari hasil pengamatan awal yang penulis lakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga dimana diketahui bahwa pencapaian prestasi kerja yang masih kurang maksimal, hal ini terlihat dari pegawai yang masih belum dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan secara baik, sehingga hasil kerja tidak tercapai sesuai dengan program kerja, ini diduga diakibatkan karena masih kurangnya motivasi terhadap pegawai dari pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

LANDASAN TEORITIS

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:143) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Veithzal dan Sagala (2013:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Tampubolon (2016:23) motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja:

1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

6) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

b. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

2) Keinginan untuk dapat memiliki

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

4) Keinginan untuk berkuasa

Menurut Hasibuan (2014:221), terdapat dua jenis motivasi yaitu :

1) Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik saja.

2) Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat

kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:149), terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung.

1. Langsung (Direction Motivation)

Metode langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator (Afandi, 2016:18) yaitu:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Hasibuan dalam Badriah (2015:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman kesungguhan dan waktu. Menurut Moh. As'ud dalam Badriah (2015:136), prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Afifuddin (2015:136), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Kuantitas kerja. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.
- 2) Kualitas kerja. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.
- 3) Keandalan. Dapat tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama.
- 4) Inisiatif. Kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan yang korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
- 5) Kehadiran. Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2015:152) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dalam penelitian ini, dapat dibandingkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu:

Penelitian, Hadi Sofyan (2018) dalam penelitian yang berjudul, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru SMPIT Putra Cendekia)". Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan guru SMPIT Putra Cendekia. Sementara itu, secara simultan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan SMPIT Putra Cendekia.

Penelitian, S. Tery Andriani (2016), "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Palembang." Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji f (simultan) dan uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 2,247 = 0,229X_2$. Untuk uji F didapat $F_{hitung} (13,509) > F_{tabel} (3,09)$, artinya ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,046) > t_{tabel} (1,985)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Uji t variabel kepuasan (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,006) > t_{tabel} (1,985)$, artinya kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (*independent*) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (*dependent*) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dimana yang menjadi variabel bebas Motivasi (X) dan variabel terikat adalah Prestasi Kerja (Y). Penelitian ini diselenggarakan di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Lokasi penelitian ini bertempat di Jalan S. Parman No. 26, Kelurahan Pasar Belakang, Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. sampel yang digunakan sebanyak 30 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang menjadi faktor penelitian.
- b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain :

- a. Uji Instrumen Penelitian
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Uji Parsial (Uji t)

HASIL

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validasi Variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja

Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas
Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai

No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X (Motivasi)			
Item 1	0,391	0,30	Valid
Item 2	0,307	0,30	Valid
Item 3	0,600	0,30	Valid
Item 4	0,435	0,30	Valid
Item 5	0,446	0,30	Valid
Item 6	0,391	0,30	Valid
Item 7	0,307	0,30	Valid
Item 8	0,600	0,30	Valid
Item 9	0,435	0,30	Valid
Item 10	0,424	0,30	Valid
Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai)			
Item 1	0,315	0,30	Valid
Item 2	0,337	0,30	Valid
Item 3	0,477	0,30	Valid
Item 4	0,686	0,30	Valid
Item 5	0,596	0,30	Valid
Item 6	0,569	0,30	Valid
Item 7	0,324	0,30	Valid
Item 8	0,477	0,30	Valid
Item 9	0,686	0,30	Valid
Item 10	0,596	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, (SPSS20)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,768	Reliabel
2	Prestasi Kerja Pegawai	0,806	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah)

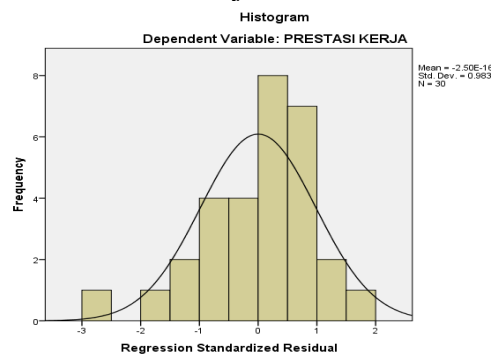
Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

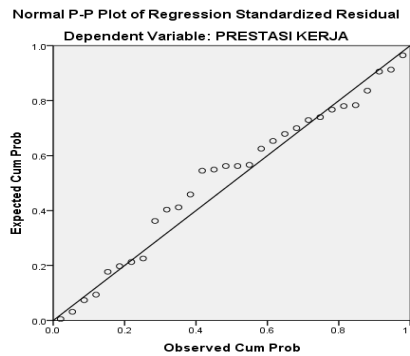
Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.1 histogram variabel Prestasi Kerja



Sumber : SPSS Versi 26, 2020

Gambar 4.1. Histogram Variabel Prestasi Kerja.

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik histogram membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Sedangkan grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada gambar 4.2. dibawah ini :



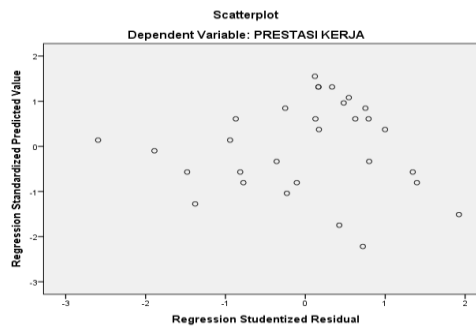
Sumber : SPSS Versi 26, 2020

Gambar 4.2. Histogram Variabel Prestasi Kerja

Grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* di atas terlihat adanya data yang tersebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dimana sumbu Y adalah yang terprediksi dan sumbu X1 dan X2 adalah residual. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3. *Scatterplot* dibawah ini :



Sumber : SPSS Versi 20

Gambar 4.3. *Scatterplot* Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan gambar 4.3. *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Motivasi (variabel X) dengan Prestasi Kerja Pegawai (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut di atas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V20, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.16

Tabel 4.16. Output Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		MOTIVASI	PRESTASI KERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	30	30
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi (X) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,664. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat Sugiyono (2017:250) menyatakan sebagai berikut:

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,30 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,664 termasuk kategori sangat Kuat. Jadi terdapat hubungan kuat positif antara Motivasi (X) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

4. Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai dihitung dengan menggunakan rumus determinasi dan juga dengan alat bantu SPSS versi 20 pada tabel 4.17. output uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.17. Output Hasil Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.421	6.159
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA				

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.17. di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,441. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 44,1% dan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas.

c. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Hipotesis t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (Motivasi) X secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai) Y. Hasil uji Hipotesis t menggunakan Program IBM SPSS Statistics 22, dapat dilihat pada tabel 4.19. sebagai berikut :

Tabel 4.19. Output Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.909	4.823		2.884	.007		
	MOTIVASI	.633	.135	.664	4.703	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA								

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.19. di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel X (Motivasi) sebesar 4.703 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$(df) = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$$

Maka nilai t tabel dengan signifikan 0,05 diperoleh sebesar 1,703 perhitungan yang dimana hasil dari uji hipotesis t lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel X (Motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai)

PEMBAHASAN

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya pegawai yang memiliki motivasi dalam diri masing-masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Selain itu kenyamanan dalam bekerja dalam suatu organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap dari orang tersebut baik terhadap atasan, teman sekerja maupun pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (4,703 $>$ 1,703) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga secara signifikan.

Bentuk Pemberian Motivasi yang berlangsung di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga sudah tergolong baik. Motivasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Malayu S.P. Hasibuan (2014:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, yaitu S. Tery Andriani (2016), "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Palembang." Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji f (simultan) dan uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 2,247 = 0,229X_2$. Untuk uji F didapat $F_{hitung} (13,509) > F_{tabel} (3,09)$, artinya ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,046) > t_{tabel} (1,985)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Uji t variabel kepuasan (X_2) diperoleh t_{hitung}

(2,006) > t_{tabel} (1,985), artinya kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut : 1) Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Motivasi, dan Prestasi Kerja Pegawai. 2) Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan. 3) Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Motivasi (X) dengan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,664, , maka koefisien kolerasi antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,664 termasuk kategori kuat,. Jadi terdapat hubungan positif antara Motivasi (X) dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. 4) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,441 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y) 44,1% ditentukan oleh variabel bebas Motivasi dan sisanya sebesar 55,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 5) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi (Variabel X) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai $t_{\text{tabel}} = 1.703$ dan $t_{\text{hitung}} = 4.703$. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Motivasi (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan Kesatu). Bandung : CV Pustaka Setia.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

Melayu S . P . Hasibuan . (2011) . *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara . Jakarta

Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinambela, Poltak.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Sinar Grafika Offset 2010)

Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumadi. Suryabrata, (2014), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Supranto. J. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: (Kencana Prenada Media Group).

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pt.Revika Aditama.

Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta

Tohardi. Ahmad. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju

Veithzal, Rivai, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta