

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD BAGIAN KEUANGAN PROVINSI LAMPUNG

Dwi Masfirnawati ^{(1)*}, Hujaimatul Fauziah ⁽²⁾, Ani Pujiati ⁽³⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

*dwi.masfirnawati88@gmail.com

Abstrak. Motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung masih belum optimal, terlihat dari ada beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan, dan kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung. Pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung sebanyak 23 orang. Metode analisis yang digunakan adalah dengan metode regresi linier sederhana. Berdasarkan analisa kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) Pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Sektor Publik; Regresi Linier Sederhana; Pegawai Pemerintah Daerah

Abstract. Employee motivation at the Financial Division of the Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat of Lampung Province had not been optimal, as evidenced by several unfinished tasks and suboptimal employee performance. Therefore, the purpose of this study was to determine the extent to which work motivation influenced employee performance at the Financial Division of the DPRD Secretariat of Lampung Province. The data collected consisted of both primary and secondary data. Data collection techniques included observation, interviews, and questionnaires. The population of this study consisted of 23 employees working in the Financial Division of the DPRD Secretariat of Lampung Province. The analysis method used was simple linear regression. Based on the quantitative analysis, it was concluded that work motivation (X) contributed to improving employee performance (Y) at the Financial Division of the DPRD Secretariat of Lampung Province.

Keywords: Work Motivation; Employee Performance; Public Sector; Simple Linear Regression; Regional Government Employees

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dan lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan-perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan (Mutia et al., 2019; Novena et al., 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) yang

berkualitas akan turut memajukan suatu organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja (Devialesti & Dharmawan, 2019; Jayasinga et al., 2020; Yani et al., 2019). Peningkatan kinerja dapat terwujud dengan memberikan kompensasi (Dwianto et al., 2019) dan motivasi yang baik (Hariyanto et al., 2023) kepada para pegawainya serta didukung juga oleh faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja. Adanya motivasi

Dwi Masfirnawati, Hujaimatul Fauziah, Ani Pujiati
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD
Bagian Keuangan Provinsi Lampung

kerja menjadi salah satu dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini (Usman, 2017). Para pegawai juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya (*Self Actualization*) (Syah, 2022), karena itulah mereka menginginkan suatu dorongan dalam hidupnya.

Dalam kehidupan modern ini, faktor manusia sangatlah diutamakan dengan menitikberatkan secara mendasar pada pengukuran hasil nyata yang mampu dicapai oleh seorang tenaga kerja yang terlibat dalam proses penentuan sasaran. Kinerja di dalam organisasi diukur dari mampu tidaknya mewujudkan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya dan bila mampu jauh hasil nyatanya dibandingkan dengan sasaran tersebut. Ketidak jelasan dalam menetapkan sasaran, akan mengakibatkan tenaga kerja tidak dapat mengevaluasi dan tidak mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja yang telah dicapainya (Usman, 2017).

Motivasi kerja pegawai sangatlah penting karena tanpa adanya keteguhan motivasi pegawai, maka upaya mencapai tujuan organisasi tidak akan berhasil dengan baik. Dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja (Mulang, 2023). Apabila motivasi bekerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Melihat betapa pentingnya SDM pegawai, dalam hal ini adalah pegawai Pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung dalam pembangunan,

maka dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena menyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu akan terpelihara pula.

Motivasi dari pegawai, dimana pegawai pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan motivasi kerja pegawai yang kuat dan tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang kurang maksimal menyebabkan kurang bersemangatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Bakti et al., 2020).

Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan (Gunawan et al., 2020). Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif maka tugas-tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Pada akhirnya masyarakat harus benar-benar merasakan manfaat dari kinerja pegawai selama ini, maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal.

Motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung masih belum optimal dan ada beberapa pegawai belum memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Berdasarkan data,

Dwi Masfirawati, Hujaimatul Fauziah, Ani Pujiati
 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD
 Bagian Keuangan Provinsi Lampung

frekuensi tingkat kehadiran pegawai di Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung tahun 2023, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai masih cukup tinggi, terutama pada bulan Maret dengan 15 pegawai tidak hadir dan bulan April serta Agustus dengan masing-masing 15 pegawai terlambat.

Fluktuasi jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan ini mencerminkan adanya inkonsistensi motivasi kerja di kalangan pegawai. Tingginya angka ketidakhadiran, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, karena berdampak langsung terhadap kehadiran dan kinerja mereka secara keseluruhan di lingkungan kerja instansi pemerintah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung yang beralamat di Jalan Wolter Mongonsidi No. 69, Talang, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung. Penelitian dilaksanakan

mulai dari bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Maret 2024.

Metode penelitian ini akan mengarahkan pada pendekatan kuantitatif karena dalam pelaksanaannya, penelitian ini fokus pada penggunaan angka dan tabel untuk menampilkan hasil data atau informasi yang diperoleh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini observasi, wawancara untuk melengkapi data pokok, kuesioner dan dokumentasi juga dilakukan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Bagian Keuangan provinsi Lampung sebanyak 23 orang.

Analisis pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden kemudian dilakukan analisis data melalui metode analisis secara kuantitatif dengan uji validitas, Uji Reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji t (Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data, maka diperoleh uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel. Hasil uji validitas variabel X disajikan pada Tabel 1 dan hasil uji reliabilitasnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
P1	34.4348	17.984	.497	.820
P2	34.6087	17.613	.372	.836
P3	34.3478	15.419	.781	.788
P4	34.2609	17.383	.580	.813
P5	34.5217	17.715	.482	.822
P6	34.7826	17.996	.584	.815
P7	35.0000	18.364	.358	.834
P8	34.5652	15.075	.743	.792
P9	34.7826	17.996	.584	.815
P10	35.0000	18.364	.348	.834

Dwi Masfirawati, Hujaimatul Fauziah, Ani Pujiati
 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD
 Bagian Keuangan Provinsi Lampung

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
.833	10

Berdasarkan Tabel 1, nilai validitas tertinggi adalah 0,781 dan yang terendah adalah 0,358. Dengan tingkat kepercayaan 95% dan jumlah responden (*n*) sebanyak 23 orang, nilai *r* pada tabel distribusi adalah 0,352. Karena semua pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja memiliki nilai di atas angka tersebut, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut juga dinyatakan reliabel.

Selanjutnya, hasil uji validitas variabel Y disajikan pada Tabel 3 dan hasil uji reliabilitasnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
P1	41.7391	29.292	.542	.886
P2	41.8261	25.787	.874	.865
P3	41.8261	25.787	.874	.865
P4	41.7391	29.292	.542	.886
P5	41.9130	28.810	.520	.887
P6	42.3043	29.403	.636	.882
P7	42.5217	29.897	.409	.893
P8	42.0000	26.091	.760	.873
P9	42.3043	29.403	.636	.882
P10	42.5217	29.897	.409	.893
P11	42.3043	29.403	.636	.882
P12	42.5217	29.897	.409	.893

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
.891	12

Berdasarkan Tabel 3, nilai validitas tertinggi adalah 0,874 dan yang terendah adalah 0,409. Dengan tingkat kepercayaan 95% dan jumlah responden (*n*) sebanyak 23 orang, nilai *r* pada tabel distribusi adalah 0,352. Karena semua pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y)

memiliki nilai di atas angka tersebut, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Selain itu, berdasarkan Tabel 4, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut juga dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	.290	.435		.667	.512
Motivasi Kerja	.920	.112	.873	8.185	.000

Dwi Masfirnawati, Hujaimatul Fauziah, Ani Pujiati
 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD
 Bagian Keuangan Provinsi Lampung

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y), yaitu: $Y = 0,290 + 0,920X$. Artinya, setiap kenaikan 1 poin pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,920 poin. Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

menyatakan adanya pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung dapat diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan tersebut.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.732	.23476

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 74,50%. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 25,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, didapat bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai, termasuk di Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, tetapi juga mempercepat penyelesaian tugas secara tepat waktu. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dari sudut pandang ekonomi, motivasi berfungsi sebagai insentif internal yang mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kinerjanya tanpa harus selalu bergantung pada insentif finansial. Artinya, dorongan dari dalam diri pegawai seperti rasa tanggung jawab, penghargaan, dan kepuasan kerja seringkali lebih berpengaruh daripada hanya bonus atau kenaikan gaji semata. Pegawai yang

termotivasi dengan baik akan bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga organisasi dapat mengurangi biaya operasional tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

Selain itu, pegawai yang termotivasi dapat membantu meningkatkan output administrasi publik secara signifikan. Mereka biasanya lebih teliti dan kreatif dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak pada pelayanan publik yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian penghargaan, pelatihan, atau perbaikan lingkungan kerja, dapat memberikan manfaat ekonomi yang jauh lebih besar dibandingkan biaya yang dikeluarkan. Pendekatan ini membantu menciptakan siklus positif antara motivasi dan produktivitas.

Dalam kerangka teori ekonomi ketenagakerjaan dan human capital, pegawai yang termotivasi merupakan aset berharga yang mampu meningkatkan nilai tambah organisasi. Mereka juga berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi di tingkat daerah. Data observasi awal menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat motivasi dengan kecepatan dan ketepatan kerja pegawai dalam pengelolaan keuangan daerah. Temuan ini sejalan dengan teori klasik Adam Smith

Dwi Masfirnawati, Hujaimatul Fauziah, Ani Pujiati
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD
Bagian Keuangan Provinsi Lampung

mengenai produktivitas melalui spesialisasi, serta teori modern yang menempatkan kinerja sektor publik sebagai indikator penting dalam menilai kualitas pemerintahan dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Bagian Keuangan Provinsi Lampung. Persamaan regresi $Y = 0,290 + 0,920X$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,920 poin. Selain itu, variabel Motivasi Kerja mampu menjelaskan 74,50% variasi perubahan pada Kinerja Pegawai, sedangkan 25,50% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, Motivasi Kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, terdapat saran yang diberikan yaitu untuk pimpinan memperhatikan kedudukan yang sesuai terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai mendapat kepuasan dalam tercapainya apa yang diharapkan, sehingga kinerja pegawai pun menjadi maksimal. Untuk pegawai diharuskan untuk bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan dan bekerja sesuai dengan tupoksi pekerjaan masing-masing tanpa ada keterpaksaan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan

kompensasi. Hal ini bertujuan agar penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang beragam, misalnya pendekatan kualitatif atau mixed methods, dapat membantu memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasi kerja dan faktor pendukung lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakti, U., Desmon, D., & Munandar, M. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Devialesti, V., & Dharmawan, D. (2019). Analisis Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Tanjung Karang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 5(1), 51–58.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hariyanto, V., Samalelo, T., & Hellyani, C. A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(3), 228–238.

Dwi Masfirnawati, Hujaimatul Fauziah, Ani Pujiati
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD
Bagian Keuangan Provinsi Lampung

- Jayasinga, H. I., Yulistina, Y., & Windasari, R. (2020). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38–51.
- Mutia, L. S., Habe, H., & Purnama, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 25–32.
- Novena, N., Retawati, A., & Anden, T. (2022). Pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap perilaku kerja proaktif pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 156–164.
- Syah, U. A. (2022). *Analisis Sistem Penerapan Ujrah Di Pondok Pesantren Modern Babun Najah Ulee Kareng Kota Banda Aceh*. UIN Ar-raniry.
- Usman, B. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 54.
- Yani, E. D. A. D., Nuzleha, N., & Fauziah, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bukit Kemuning Di Lampung Utara. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(03), 26–33.