

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SIAK

Teguh Hendra
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: teguhendra19@yahoo.co.id

Abstract: Suatu organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dalam hal ini tentu sumber daya manusia yang di miliki organisasi harus menjadi prioritas utama dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Maka sumber daya manusia dalam organisasi menjadi salah satu faktor penentu berkembangnya suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai yang ada dalam organisasi itu sendiri. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka motivasi pegawai harus dapat dijaga dan ditingkatkan dengan baik. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten siak. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang pegawai. Pada uji validitas keseluruhan item pernyataan variabel motivasi dan variabel kinerja dinyatakan valid karena diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0.2973)$. Hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai $Y = 11.554 + 0.814X$. Dari hasil uji secara parsial atau uji t diperoleh nilai $t_{hitung}(4.292) > t_{tabel}(2.01808)$ dengan tingkat sig $0.000 < 0.05$ yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.305 atau 30.5 %, artinya besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 30.5 % sedangkan sisanya sebesar 69.5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: Motivasi, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dalam hal ini tentu sumber daya manusia yang di miliki organisasi harus menjadi prioritas utama dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Maka sumber daya manusia dalam organisasi menjadi salah satu faktor penentu berkembangnya suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai yang ada dalam organisasi itu sendiri. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka motivasi pegawai harus dapat dijaga dengan baik. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan agar dalam bekerja para pegawai termotivasi untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik misalnya seperti memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan fasilitas atau peralatan kerja yang memadai dan sesuai dengan aktifitas kerja pegawai, dan lain sebagainya. Ini dilakukan agar motivasi pegawai dalam bekerja dapat terjaga dengan baik. Motivasi kalau tidak dijaga dengan baik akan berimbas pada hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi tersebut, karena setiap pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dikarenakan rendahnya atau turunnya motivasi seseorang

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sekretariat DPRD kabupaten siak memiliki visi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, serta pelayanan publik yang prima. Untuk mewujudkan visinya dengan baik, tentu harus didukung dengan motivasi pegawai yang baik untuk dapat mewujudkannya. Berikut gambaran jumlah pegawai yang ada pada sekretariat DPRD kabupaten siak.

Tabel. 1. Data jumlah pegawai sekretariat DPRD kabupaten siak

Tahun	Jumlah Pegawai	Persentase perkembangan jumlah pegawai
2014	55	-
2015	57	3.63 %
2016	56	-1.75 %
2017	52	-7.14 %
2018	44	-15.38 %

Sumber : Sekretariat DPRD kabupaten siak, 2019

Dari tabel 1 dapat dilihat jumlah pegawai sekretariat DPRD kabupaten siak pada tahun 2014 berjumlah 55 orang, dan bertambah menjadi 57 orang atau naik sebesar 3.63 %, pada tahun 2016 berkurang sebesar -1.75 % atau menjadi 56 orang pegawai, dan kembali berkurang pada tahun 2017 dan tahun 2018 menjadi darai 52 orang berkurang kembali menjadi 44 orang

atau turun sebesar -15.38 % pada tahun 2018 pada sekretariat DPRD kabupaten siak.

Berikut gambaran yang ditemui dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pegawai yang berhubungan dengan motivasi kerja para pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten siak diantaranya :

1. Peralatan kerja yang ada kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Fasilitas yang ada masih belum memenuhi standar kelayakan yang berdampak terhadap kinerja para pegawai.
3. Kurangnya kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kualitas kemampuan pegawai melalui kegiatan pelatihan.
4. masih dijumpai pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat di jam kerja yang telah ditetapkan.
5. Beberapa kegiatan yang telah diprogramkan atau direncanakan masih ada yang belum maksimal dalam penyelesaiannya sehingga menyebabkan lambatnya penyelesaian kegiatan yang telah diprogramkan setiap tahunnya.

Selain data jumlah pegawai diatas berikut gambaran hasil capaian kerja pegawai yang dilihat dari SKP (sasaran capaian kerja) pada sekretariat DPRD kabupaten siak.

Tabel. 2. Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Siak tahun 2014 – 2018

Unsur Yang Dinilai	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Orientasi pelayanan Indikator Penilaian :					
1. Melayani dengan menerapkan nilai 5S yaitu Salam, Sapa, Senyum, Sopan, Santun					
2. Cepat tanggap terhadap kebutuhan pelayanan					
3. Berkomunikasi dengan nada dan perkataan yang baik dan jelas	91	85	86	87	89
4. Memberikan sosialisasi dan penjelasan yang baik terhadap penggunaan aplikasi					
5. Melayani perbaikan data/aplikasi sesuai dengan prosedur dan ketentuan					
Integritas Indikator Penilaian :					
1. Menunjukkan perkataan selaras dengan perbuatan	84	83	85	81	82

2. Menggunakan fasilitas dan kelengkapan kantor sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas					
3. Bekerja sepenuh hati dan tidak mengharapkan imbalan					
4. Memahami akan tugas pokok dan fungsi terhadap jabatan yang diembannya					
5. Menjalankan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik, berusaha meminimalkan kesalahan					
Komitmen Indikator Penilaian :					
1. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya selalu mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi					
2. Memberikan pelayanan kepada pegawai pada umumnya tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongannya	84	84	82	80	80
3. Bersedia ditempatkan di instansi manapun sesuai dengan sumpah yang telah dilakukan					
4. Mengutamakan layanan prima dimanapun penempatan yang diberikan					
5. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan					
Disiplin Indikator Penilaian :					
1. Dalam menyusun peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan Pemerintah					
2. Datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu luang dengan produktif	78	75	79	80	80
3. Berangkat dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan					
4. Tidak meninggalkan kantor tanpa izin					
5. Memahami hak dan kewajibannya selama jam kerja berlangsung					
Kerjasama Indikator Penilaian :					
1. Menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain					
2. Menerima dan melaksanakan keputusan yang telah dibuat/disepakati					
3. Berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain	86	85	82	80	85
4. Menyampaikan pendapat dengan bahasa yang lugas dan mudah dimengerti berlandaskan aturan yang telah disepakati					
5. Mendengarkan pendapat dari rekan kerja tanpa memotong pembicaraan yang sedang berlangsung					
Kepemimpinan Indikator Penilaian :	77	79	82	83	81

1.	Bersedia memberitahu aturan dan ketentuan yang berlaku					
2.	Mampu menempatkan diri dimanapun berada sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku pada daerah tersebut					
3.	Aktif berperan serta pada kegiatan institusi					
4.	Memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi					
5.	Berinisiatif untuk selalu mengedepankan layanan publik					
Nilai rata-rata		83.3	81.8	82.6	81.8	82.8

Sumber : Sekretariat DPRD kabupaten siak, 2019

Berdasarkan data dari tabel 2 diatas terkait Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), terlihat secara garis besar bahwa dari tahun 2014 – 2018 SKP pegawai berfluktuasi, seperti pada tahun 2014 nilai rata-rata SKP pegawai sebesar 83.3. Di tahun 2015 nilai rata-rata SKP pegawai menurun menjadi 81.8. Tahun 2016 nilai rata-rata SKP pegawai meningkat menjadi 82.6. Namun pada tahun 2017 nilai rata-rata SKP pegawai terjadi penurunan menjadi 81.8. Pada tahun 2018 nilai rata-rata SKP Pegawai adalah 82.8. Berikut tabel pengukuran kinerja selama 5 (lima) tahun periode 2014 – 2018 di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak.

Berikut rekapitulasi capaian kerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Siak tahun 2014-2018

Tabel 3. Data Rekapitulasi Pengukuran Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Siak Tahun 2014-2018

No	Keterangan	Persentase Realisasi Per Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Bagian Umum (30 Kegiatan) Indikator : Tingkat kepuasan layanan kegiatan administrasi perkantoran	82%	80%	81%	83%	84%
2	Bagian Risalah (5 kegiatan) Indikator : Kegiatan Reses, hearing dan paripurna yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal badan musyawarah	79%	83%	80%	82%	85%
3	Bagian Keuangan (5 Kegiatan) Indikator : Tingkat Kepuasan DPRD terhadap pelayanan kegiatan administrasi keuangan	82%	84%	84%	85%	86%

Sumber : Sekretariat DPRD kabupaten siak, 2019

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa capaian kerja pegawai tahun 2014 sampai

tahun 2018 pada tiap bagian yang ada pada secretariat DPRD Kabupaten Siak masih belum maksimal. Hal in I dikarenakan capaian masing-masing bagian belum menyentuh angka 100 %. Maka berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Siak masih belum maksimal. Padahal sudah dirancang beberapa program-program kegiatan yang akan dilaksanakan pada tiap tahunnya, dengan pencapaian ini tentu ada beberapa kegiatan belum dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka saya tertarik melakukan penelitian pada dinas perikanan dan kelautan kabupaten Pelalawan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak”**

Manajemen Sumber Daya Manusia

Supomo (2018: 4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja (*man*) yang terdapat pada organisasi agar efektif dan efisien demi terwujudnya suatu tujuan.

Hasibuan (2018: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kasmir (2016: 6) secara sederhana mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

MOTIVASI

Pengertian Motivasi

Motivasi atau motif berasal dari bahasa latin yaitu *“moreve”* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk

bertindak atau berperilaku. Menurut Notoatmodjo (2009: 115) motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2016: 201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Teknik Motivasi Karyawan

Mangkunegara (2013: 101) ada beberapa teknik memotivasi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan.
Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.
2. Teknik komunikasi persuasif
Merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis, teknik ini dirumuskan "AIDDAS"
 - A = *Attention* (perhatian)
 - I = *Interest* (minat)
 - D = *Desire* (hasrat)
 - D = *Decision* (keputusan)
 - A = *Action* (aksi/ tindakan)
 - S = *Satisfaction* (kepuasan)

Indikator Motivasi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 184) mengembangkan teori kebutuhan Abraham Maslow sebagai dimensi atau indikator dari motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan untuk disukai.
4. Kebutuhan harga diri.
5. Kebutuhan pengembangan diri.

KINERJA

Pengertian Kinerja

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara defenitif menurut Bernadin & Russell menjelaskan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, (Sulistiyani dan Rosidah, 2018: 111).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja unjuk kerja. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia, (Suwatno dan Priansa, 2018: 196).

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian Kinerja

Menurut Dessler, Gary dalam Sedarmayanti (2017: 284) penilaian kinerja adalah prosedur apa saja yang meliputi :

1. Penetapan standar kinerja.
2. Penilaian kinerja actual karyawan dalam hubungan dengan standar.
3. Member umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat.

Menurut Davis dalam Kasmir (2016: 185) penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu karyawan.

Busro, (2018: 95) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Indikator Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, maka yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Orientasi pelayanan. Merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Integritas. Merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen. Merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
4. Disiplin. Merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
5. Kerja sama. Merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
6. Kepemimpinan. Merupakan kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Priansa (2016: 270) kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 181) melalui pengembangan hierarki kebutuhan, atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

HIPOTESIS

Hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi), (Sugiyono, 2019: 84). Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian penulis mengajukan hipotesis adalah diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak yang bertempat di Jl. Panglima Ghimbam No. 2, Kampung. Rempak, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

Jenis Dan Sumber Data

Sujarweni (2014: 73) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi :

Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.

Data Skunder.

Data skunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sekretariat DPRD kabupaten siak yang berjumlah sebanyak 44 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 orang pegawai sekretariat DPRD kabupaten siak, dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel atau istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Dimana uji kuantitatif merupakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Dalam metode analisis data, peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Sujarweni (2015: 111) regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel

independent. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Kinerja (Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi)
 a = Konstanta (Harga Y ketika harga X=0 atau konstant)
 b = Angka arah koefisien regresi
 X = Motivasi (Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu).

HASIL

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dimana nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel}(0.2973)$. Pada uji reliabilitas, variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau layak, dimana hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil cronbach's alpha pada variabel motivasi (0.771) dan variabel kinerja (0.913) lebih besar dari 0.6. Dan berdasarkan uji normalitas, dapat dinyatakan bahwa sebaran data yang mendekati garis diagonal maka sebaran data memenuhi asumsi normalitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data jawaban responden sudah berdistribusi normal.

Hasil pengolahan regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil regresi linier sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	11.554	7.388	1.564	.125	
	Motivasi	.814	.190	.552	4.292	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2019

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 4 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 11.554 + 0.814X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 11.554 ini menyatakan bahwa variabel motivasi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.814. Artinya jika nilai motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.814. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja jika semakin besar nilai motivasi maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (4.292) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.01808) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent maka dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.288	5.501

a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2019

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.305 artinya sumbangan atau kontribusi besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0.305 atau 30.5 % sedangkan sisanya $(100 - 30.5) = 69.5$ % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil uji kuantitatif melalui uji regresi yang telah dilakukan, pada Uji t dapat dijelaskan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Siak. Besarnya pengaruh ataupun kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 30.5%.

DAFTAR RUJUKAN

- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksa: Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed.1-Cet.2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Rineka Cipta. Jakarta.
- Priansa, Juni, Donni, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan praktik Untuk Organisasi Publik*, Cetakan I, Gava Media, Yogyakarta.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni, 2018, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Keenam, Alfabeta, Bandung.

- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Statistika Untuk Penelitian*, cetakan ke-30, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* Cetakan ke-20. Bandung: Penerbit Alfabeta Komputindo.
- Sujarweni, V Wiratna, 2015, *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*, Pustaka baru press, Yogyakarta.
- Supomo. R, 2018, *Pengantar Manajemen*, Cetakan I, Yrama Widya, Bandung.
- Widodo, Suparno, Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.