

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

*Ida Bagus Giri Putra<sup>1</sup>*

*Ida Ayu Nyoman Widia Laksmi<sup>2</sup>*

*I Gede Bayu Wijaya<sup>3</sup>*

*Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram*

[idabagusgiriputrax@gmail.com](mailto:idabagusgiriputrax@gmail.com)

[bayuwijaya@iahn-gdepudja.ac.id](mailto:bayuwijaya@iahn-gdepudja.ac.id)

### Abstrak

#### **Keywords:**

*Motivasi, Kinerja,  
 Badan Pengawas  
 Pemilihan Umum*

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat dan juga untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini memakai uji validitas, reliabilitas analisis regresi sederhana hingga uji t yang dimana untuk menghitung hasil uji tersebut dibantu dengan alat analisis program aplikasi komputer yaitu SPSS 25.

Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena adanya penurunan kinerja terhadap pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat yang dapat dilihat dari keterlambatan dan tanpa adanya keterangan hadir diabsensi pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat tersebut, yang disebabkan karena kurangnya motivasi.

Hasil dari penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 44 orang. Uji validitas dan reliabilitas kuisisioner dinyatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel dan apabila nilai conbach alpha > 0.60 maka kuisisioner tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan kata lain jawaban dari hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian yaitu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting pada sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia yang akan menggerakkan sebuah organisasi guna untuk menentukan perkembangan organisasi dan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Sukses tidaknya sebuah organisasi bukan hanya pada kecanggihan teknologi atau modal yang dimilikinya akan tetapi juga faktor sumber daya manusia sangat penting pula karena manusia yang akan menjalankan organisasi tersebut. Hamali (2018, 3) mengemukakan pendapat bahwa kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan dana dan bahan-bahan yang mencukupi dalam suatu organisasi tidak akan dapat meraih tujuan dari organisasi tersebut tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkemampuan, mempunyai disiplin serta motivasi yang sangat tinggi.

Kinerja merupakan proses mengenai bagaimana pekerjaan dilakukan guna meraih hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibagikan kepada sumber daya manusia tersebut, guna untuk meraih tujuan suatu organisasi. Afandi (2018, 83) mengemukakan pendapat bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang bisa diraih oleh individu maupun kelompok pada sebuah organisasi yang sesuai dengan kewenangan, tugas serta tanggung jawab yang diberikan guna untuk meraih tujuan organisasi dengan benar serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Winardi (2016, 6) berpendapat, motivasi adalah pengaruh potensial yang berada di dalam diri seseorang, yang bisa ditingkatkan oleh dirinya sendiri atau ditingkatkan oleh pengaruh luar seperti upah dalam bentuk uang maupun upah yang tidak dalam bentuk uang, yang bisa berdampak positif maupun negatif pada hasil kinerjanya dalam suatu organisasi. Menurut Filmore H. Stanford dalam buku Mangkunegara (2017, 93) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang memberi energi pada sebuah organisasi untuk mengarahkan organisasi itu untuk meraih tujuannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi salah satunya oleh tingkat motivasi karyawan dan tingkat stress yang dimiliki, semakin tinggi motivasi akan dapat menurunkan tingkat stress sehingga kinerja meningkat (Wijaya, 2020)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas bisa disimpulkan bahwa motivasi ialah pendorong yang muncul pada diri seseorang dan orang lain yang dikembangkan oleh

beberapa sejumlah pengaruh luar untuk melaksanakan suatu tindakan secara sadar dengan tujuan mendorong semangat guna untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

### Metode

Metode dalam penulisan ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data informasi yang berkaitan dengan topik melalui observasi, wawancara tidak terstruktur, dokumentasi dan angket. Metode analisis yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari fenomena yang terjadi yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji Heteroskedastisitas, Uji linieritas, Uji Regresi Linier Sederhana dan terakhir uji t.

### Pembahasan

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dipakai untuk menghitung valid atau keabsahan suatu angket. Validnya kuisisioner dapat dihitung dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka, pernyataan yang ada di dalam kuisisioner dinyatakan valid. Taraf signifikan umumnya menggunakan sebesar 5% atau 0.05 (Ghozali:2016, 52).

Pengujian ini memiliki 1 variabel bebas yaitu motivasi (X), serta 1 variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil uji variabel motivasi dan kinerja terhadap item pernyataan dalam penelitian ini seluruhnya valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara uji yang dipakai untuk menghitung suatu angket yang tak lain ialah indikator dari variabel tersebut. Uji reliabilitas dihitung dengan cara uji *statistic Cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Angket dikatakan reliabilitas jika mempunyai nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0.60 (Ghozali:2016, 54).

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

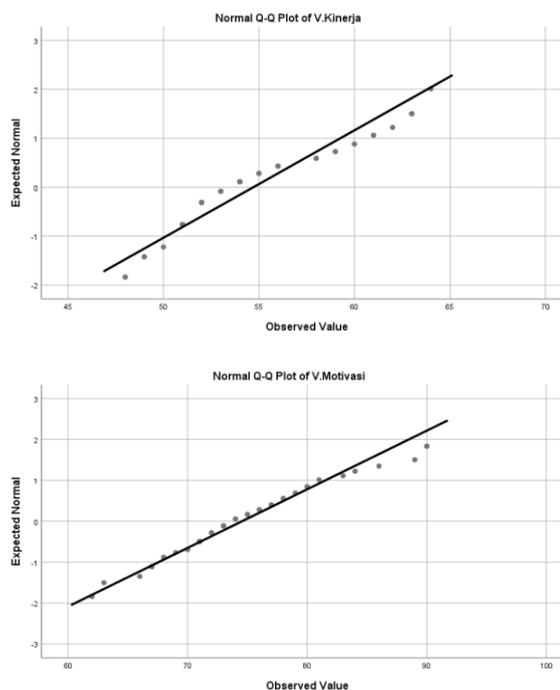
<u>Variabel</u>	<u>Cronboach Alpha</u>	<u>Koefisien Alpha</u>	Status
<u>Motivasi (X)</u>	.897	.60	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja (Y)</u>	.887	.60	<u>Reliabel</u>

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel motivasi (X) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai *Cronbach alpha* lebih dari .60 yaitu nilai *Cronbach alpha* motivasi (X) sebesar .897 dan Kinerja (Y) mempunyai nilai *Cronbach alpha* sebesar .887. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, 161) Uji normalitas berguna untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan metode grafis normal Q-Q Plot yang dimana, pengujian model regresi memiliki distribusi normal bisa dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik yang bersangkutan, jika data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normal. Model regresi yang tidak memenuhi asumsi normal yaitu jika penyebaran data tidak mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 1 Kurva Normal Q-Q Plot Variabel



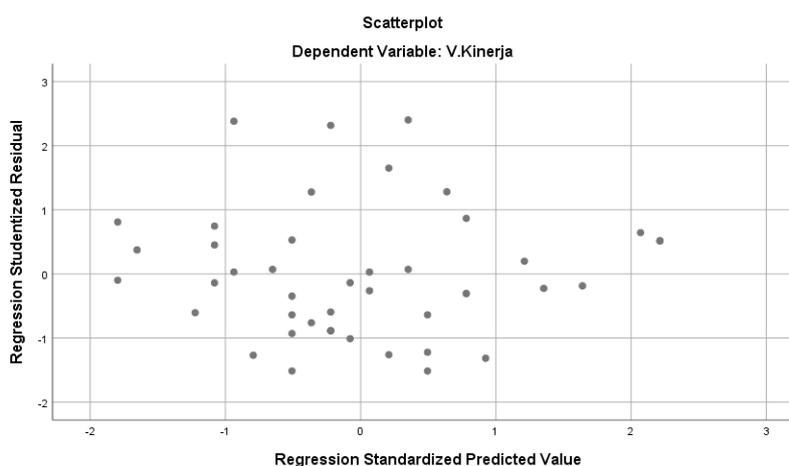
Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel motivasi (X) dan Kinerja (Y) sebaran data (titik) pada sumbu diagonal berada di sekitar garis normal dan mengikuti

garis lurus. Jadi bisa disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dipakai untuk menguji di dalam model regresi apakah ada ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik ialah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplots*. Tidak terjadinya heteroskedastisitas apabila, titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan pembentukan pola tidak boleh bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali pada penyebaran titik-titik data tersebut.

Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa, tidak terjadi heteroskedastitas karena tidak ada pola yang bergelombang, melebar lalu menyempit dan juga titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di sumbu y sehingga bisa dinyatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### 5. Uji Linieritas

Uji linieritas dipakai untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang dipakai sudah benar atau tidak. Apakah hubungan variabel independen dengan variabel dependen merupakan hubungan linier atau non linier. Data yang baik mempunyai hubungan linier

antara variabel bebas dan variabel terikat. Dapat dinyatakan linieritas apabila  $sig\ linearity < 0.05$  dan nilai  $deviation\ from\ linearity\ sig > 0.05$  (Ghozali:2016, 159).

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas Tabel ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
V.Kinerja * V.Motivasi	Between Groups	(Combined)	612.359	22	27.835	2.082	.049
		Linearity	385.503	1	385.503	28.830	.000
		Deviation from Linearity	226.856	21	10.803	.808	.685
	Within Groups		280.800	21	13.371		
	Total		893.159	43			

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $sig\ linearity$  sebesar 0.00 kurang dari 0.05 dan nilai  $deviation\ from\ linearity\ sig$  pada data tersebut ialah sebesar 0.685 lebih dari 0,05. Hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dinyatakan memenuhi syarat linieritas.

## 6. Uji Regresi Sederhana

Uji linieritas dipakai untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang dipakai sudah benar atau tidak. Apakah hubungan variabel independen dengan variabel dependen merupakan hubungan linier atau non linier. Data yang baik mempunyai hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Dapat dinyatakan linieritas apabila  $sig\ linearity < 0.05$  dan nilai  $deviation\ from\ linearity\ sig > 0.05$  (Ghozali:2016, 159).

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.742	5.684		4.001	.000
	V.Motivasi	.429	.076	.657	5.647	.000

a. Dependent Variable: V.Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.10 tersebut nilai constanta (a) pada penelitian ini nilainya sebesar adalah 22,742. Angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada motivasi (X) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 22,742, sedangkan nilai motivasi (X) adalah 0.429 (positif) angka ini merupakan arti bahwa setiap

penambahan satu satuan motivasi (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.429.

Data tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya yaitu,

$$Y = a+bX (Y = 22,742+0,429X).$$

## 7. Uji T

Uji t pada penelitian yang akan dilaksanakan ini difungsikan guna menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas secara tunggal atau individual terhadap variabel terikat. Nilai t-hitung bisa diperhatikan dari hasil regresi dan nilai t-tabel diperoleh melalui signifikan  $\alpha = 0.05$  dengan  $df = n - k$  (Ghozali, 2016, 98).

### **Kesimpulan:**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAWASLU Provinsi Nusa Tenggara Barat”. Adapun persamaan uji regresi linier sederhana yang didapatkan yaitu, nilai  $Y = 22,742+0,429$  artinya bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,429. Uji t didapatkan nilai t-hitung 5,647 lebih besar dari r-tabel yang hasilnya 2,018 pada taraf signifikan 0,05 atau 5%.

### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J. Winardi, (2016). *Motivasi & Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman MSDM: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Wijaya, I. G. B. (2020). Pengaruh Stress Karyawan Terhadap Keinginan Keluar (Turnover Intention)(Studi Kasus Pada PT Adira Quantum Mataram). *Binawakya*, 14.  
<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/479/pdf>