

MOTIVASI KERJA DAN PENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DI KABUPATEN BONE BOLANGO

Sri Nining S. Mopangga¹, Usman Moonti², Rusli Isa³
niningmopangga17@gmail.com, Usmanmoonti1969@ung.ac.id,
rusli_isa@ung.ac.id

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian Ex-post facto. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa di Kabupaten Bone Bolango Jumlah Penarikan Sampel dalam penelitian ini sebesar 31 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Bone Bolango. Besaran pengaruh motivasi kerja 39,5% sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi, Kerja, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out whether there is an influence of work motivation on the performance of employees at the Community and Village Empowerment Office in Bone Bolango Regency. This research used a quantitative approach, with the Ex-post facto research method. The data used were primary data obtained from Distributing questionnaires to Community and Village Empowerment Office Employees in Bone Bolango Regency. The number of samples in this study was 31 respondents. The data analysis technique used was simple linear regression. The results of the study showed that there is an influence of work motivation on the performance of employees at the Community and Village Empowerment Office in Bone Bolango Regency. The magnitude of the influence of work motivation was 39,5% while the remaining 60,5% was influenced by variables that were not examined.

Keywords : Motivastion, Work, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Aset perusahaan yang paling khas, rapuh, berharga, dan murni adalah sumber dayanya. Karena setiap karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda, ekspektasi akan bervariasi dari orang ke orang, yang pada akhirnya akan memengaruhi cara orang berinteraksi dengan struktur perusahaan. Masalah mengapa beberapa pekerja bekerja lebih baik daripada yang lain

adalah salah satu yang sering muncul di tempat kerja. Pemimpin unit kerja terus menerus dihadapkan pada pertanyaan ini, yang sering berulang. sesuai dengan harapan organisasi; namun, kadang-kadang, karyawan yang memiliki bakat dan keterampilan yang diperlukan tetapi tidak termotivasi untuk bekerja keras menemukan bahwa hasil kerja mereka jauh dari standar tersebut.

Kinerja karyawan merupakan indikator yang baik tentang seberapa besar keinginan suatu program, kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya. (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan mengacu pada tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab rutin dalam suatu perusahaan atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu. (Gayang, 2018).

Keadaan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berbeda dengan yang telah dijelaskan di atas, karena sederhana yaitu masih kurangnya perhatian dalam memotivasi pegawai, terlihat dari kenyataan bahwa insentif tidak selalu dalam bentuk kenaikan upah bulanan. Akibatnya, perusahaan harus menunjukkan rasa syukur atas keberhasilan karyawan sebagai sarana memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dikategorikan tergantung pada jenis kegiatan yang dilakukan oleh para pekerja, seperti kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas, kemampuan mereka untuk meningkatkan hasil, moral mereka, kapasitas mereka untuk perbaikan diri, dan kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. kualitas dan efisiensi. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah inisiatif yang paling jujur dari semua inisiatif untuk anggota staf yang kurang motivasi.

Ini berbeda dengan masalah yang saya temukan pada pengamatan awal saya di situs itu, menurut penjelasan yang diberikan di atas. Melihat lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bone Bolango terlihat masih banyak pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja. Contohnya antara lain kurangnya kemampuan mengelola tugas yang diberikan, hasil yang masih di bawah tingkat kinerja, penurunan semangat dalam melaksanakan pekerjaan karena hasil yang tidak sesuai harapan, pengembangan diri ke arah peningkatan kinerja masih cukup memadai, dan kualitas pekerjaan masih sangat buruk.

Pekerja yang termotivasi akan memanfaatkan berbagai kemampuan secara sukarela dan tanpa hambatan. Memotivasi karyawan untuk mencapai

tujuan mereka memiliki dampak signifikan pada kemampuan mereka untuk melakukannya, menjadikannya fungsi organisasi yang penting. (Gyangan, 2018). Untuk mencapai tujuan tertentu, seperti tujuan organisasi, motivasi adalah keadaan yang menginspirasi pihak lain, seperti pekerja, untuk terlibat dan bekerja sama sambil memaksimalkan potensi mereka. (Kasmir, 2016). Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu; itu kadang-kadang dilihat sebagai elemen yang memotivasi perilaku seseorang saat melakukan suatu pekerjaan. (Djaya, 2021: 72). Motivasi adalah sejenis perilaku yang dibedakan berdasarkan jenis aktivitas atau perilaku yang tunduk pada proses psikologis yang dipengaruhi baik secara internal maupun ekstrinsik, yang dapat membimbingnya dalam mencapai apa yang diinginkannya.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap output tenaga kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bone Bolango berdasarkan bagaimana permasalahan tersebut dirumuskan sebelumnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Moehersono (2012:95) dalam Ma'ruf Abdullah (2014:3) berpendapat bahwa "kinerja atau performance merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Kinerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012, : 231) yaitu Kualitas Pekerjaan, Jumlah pekerjaan, dan kemampuan kerja sama.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 95), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian (2012, :138), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan pegawai bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut Bayu Fadillah, *et all* (2013: 5) sebagai berikut: (1) Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya; (2) Prestasi kerja, melakukan sesuatu// pekerjaan dengan sebaik-baiknya; (3) Peluang Untuk Maju, keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan; (4) Pengakuan Atas Kinerja, keinginan untuk mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya; (5) Pekerjaan Yang Menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode *expost facto*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X), kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Semua 31 pekerja dari Layanan Pemberdayaan Masyarakat merupakan populasi penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebesar 31 orang pekerja.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian adalah hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis diduga terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bone Bolango.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu

kuisisioner. Adapun kriteria pengujian adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti Valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak Valid. Adapun hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (n=20)	Keterangan	Status
1	0,638	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,798	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,771	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,630	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,629	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,578	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,798	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,771	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,592	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,453	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,780	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,739	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,447	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,615	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,547	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai **r-tabel** didapatkan dari tabel *rho* dimana $df = n - 2$ ($n = 20 - 2 = 18$) dan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,443. dengan demikian dari 15 (lima belas) pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas dari variabel motivasi kerja ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,443. sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 4.2: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (n=20)	Keterangan	Status
1	0,918	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,912	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,812	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

4	0,912	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
5	0,918	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
6	0,502	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
7	0,463	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
8	0,446	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
9	0,447	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
10	0,868	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
11	0,553	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
12	0,868	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
13	0,717	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
14	0,745	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
15	0,744	0,443	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai **r_{tabel}** didapatkan dari tabel *rho* dimana $df = n - 2$ ($n = 20 - 2 = 18$) dan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,443. Dengan demikian dari 15 (lima belas) pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas dari variabel kinerja pegawai ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,443. sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Agar hasil penelitian ini representatif, maka perlu dilakukan Uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Adapun kriteria pengujian adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti Valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak Valid. Berdasarkan Uji Validitas untuk variabel X terdiri dari 15 item pernyataan secara keseluruhan sudah dinyatakan valid, dan untuk variabel Y yang terdiri dari 15 item pernyataan secara keseluruhan sudah dinyatakan valid yang artinya indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Kriteria
1.	Motivasi Kerja (X)	0,857	0,6	Reliabel

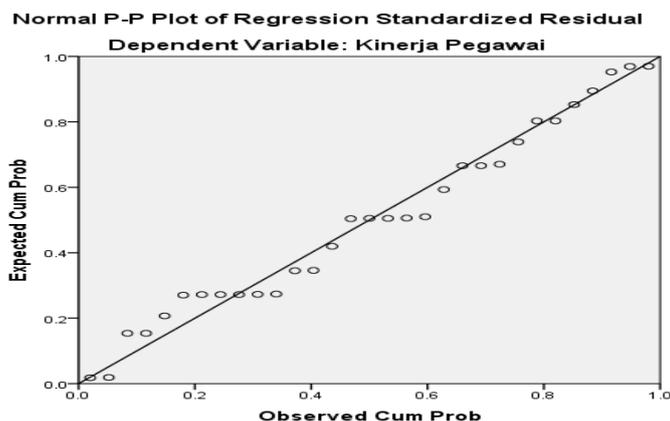
2. Kinerja Pegawai (Y) 0,951 0,6 Reliabel
 Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dianggap asli sesuai dengan tabel. Jika suatu variabel secara konsisten menghasilkan hasil yang sama saat diuji, itu dianggap dapat diandalkan. Dengan demikian, $\alpha = 0,857$ dan $0,951$ masing-masing merupakan hasil koefisien reliabilitas instrumen motivasi kerja (X) dan instrumen kinerja karyawan (Y). Ketiga instrumen ditemukan dapat diandalkan atau memenuhi standar karena nilai "Cronbach Alpha" lebih tinggi dari 0,6.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Normalitas Data

Pendekatan Normal Probability Plot juga dapat digunakan untuk melihat uji normalitas. Temuan plot probabilitas normal uji normalitas ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.1: Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Data (titik) tersebar di sepanjang garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada gambar. Dikatakan bahwa data model regresi berdistribusi normal karena memenuhi persyaratan saat ini yang menyatakan bahwa data dikatakan normal apabila titik-titik mengikuti garis diagonal.

**Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72513518

Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.103
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,106 dengan nilai asimtotik berdasarkan hasil uji tersebut. Sig. (2-tailed) atau probabilitas 0,200, melebihi ambang batas yang diperlukan 0,05. untuk menarik kesimpulan bahwa data penelitian didistribusikan secara teratur.

Hasil Analisis Regresi

Untuk menentukan bagaimana faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen, digunakan analisis regresi linier sederhana. Langkah selanjutnya adalah memodelkan data menggunakan analisis regresi linier langsung setelah memverifikasi bahwa asumsi normalitas data terpenuhi. Tabel berikut menampilkan temuan analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS:

Tabel 4.7 : Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.572	12.128		.954	.348
1	Motivasi Kerja	.988	.227	.629	4.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Temuan analisis tersebut di atas menghasilkan model regresi linier dasar sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11,572 + 0,988X$$

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut dengan menggunakan model persamaan regresi:

a. Nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 11.572 satuan jika tidak ada pengaruh dari motivasi kerja, dengan nilai konstanta sebesar 11.572.

- b. Koefisien regresi variabel X (motivasi kerja) sebesar 0,988 artinya perubahan variabel sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh sebesar 0,988 satuan terhadap kinerja pegawai.

Uji T (Parsial)

Uji pengaruh secara parsial akan dilakukan dari variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel amplop yaitu kinerja karyawan, setelah analisis regresi selesai. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS 22:

Tabel 4.8 : Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Standardized	T	Sig.	
		Coefficients	Coefficient			
		B	Beta			
		Std. Error				
	(Constant)	11.572	12.128	.954	.348	
1	Motivasi Kerja	.988	.227	.629	4.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Kejelasan dari tabel di atas bahwa memilih t-tabel yang sesuai diperlukan sebelum menggunakan nilai t-tabel untuk memutuskan menerima atau menolak H_0 . Ambang batas signifikan adalah 5%, dan nilai t-tabel tergantung pada besarnya derajat kebebasan (df). Nilai t-tabel adalah 2.0470491 karena nilai df adalah $n - k - 1 = 31 - 1 - 1 = 29$. (lihat kondisi). Penelitian yang dilakukan dengan bantuan SPSS 22 menghasilkan nilai t hitung 4,355 > t tabel 2,0470491 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hipotesis penelitian bahwa variabel motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan penting terhadap kinerja pegawai (Y) bagi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bone Bolango, dengan demikian dapat disimpulkan disetujui.

Pengujian Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang nilainya biasanya antara 0% dan 100%. Lihat tabel berikut untuk menentukan besar kecilnya koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.9 : Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.375	4.806

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi yang disesuaikan disebut juga dengan bilangan R kuadrat adalah 0,395, sesuai dengan temuan kajian koefisien determinasi pada tabel tersebut di atas. Atau sebesar 39,5%. Menurut angka ini, variabel motivasi kerja (X) dapat menyumbang 39,5% dari variasi kinerja karyawan (Y), dengan faktor lain menyumbang 60%.

PEMBAHASAN

Kajian lain yang menjadi sandaran saya sendiri adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru” yang dilakukan oleh Putri Novrita pada tahun 2021.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif berpengaruh terhadap seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya di Badan Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). Tingkat hubungan kedua variabel dalam kategori sangat kuat artinya variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik. Sedangkan untuk hasil penelitian ini sendiri menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif sebesar sebesar 0,988 dan signifikan pada alpha 0,05 terhadap kinerja pegawai. Angka 0,988 menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh sebesar 0,988 satuan terhadap kinerja pegawai.

Penjelasan yang diberikan di atas tentang bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan konsisten dengan temuan penelitian para peneliti. Koefisien determinasi yang disesuaikan, juga dikenal sebagai angka R Square, adalah 0,395, atau 39,5%, menurut studi koefisien determinasi pada Tabel 4.9. Angka ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dapat menyumbang 39,5% dari variabilitas kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dapat menjelaskan sisanya 60,5%.

Motivasi kerja menurut Siagian (2012, p. 138) adalah daya penggerak yang memungkinkan anggota organisasi mengerahkan pengetahuan, kemampuan, dan waktu personel untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam kerangka tujuan pemasaran dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk memenuhi tujuan organisasi, pekerja dapat didorong untuk bekerja seefektif mungkin. Ini adalah bagaimana motivasi bekerja dapat dipahami.

Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mengejar tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, bertentangan dengan hukum, moral, dan menjunjung tinggi standar etika. Kinerja, sebaliknya, adalah tingkat hasil penjualan untuk pelaksanaan tugas tertentu, klaim Simanjuntak (2010: 1).

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian pada bab sebelumnya, kinerja pegawai (Y) pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bone Bolango sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja (X). Temuan ini menunjukkan bahwa staf BPMK Kabupaten Bone Bolango dapat bekerja lebih baik jika manajer mereka menerapkan motivasi kerja.

Untuk itu disarankan: (1) Bagi Pimpinan, Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya motivasi kerja. Oleh sebab itu pimpinan harus memberikan semacam penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar mereka lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor. Selain itu pimpinan harus menjadwalkan pelatihan/trining bagi pegawai secara rutin setiap bulannya; (2) Bagi Pegawai, sebagai bahan evaluasi bagi pegawai agar dapat dilihat sejauh mana kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Bone Bolango; (3) Bagi Peneliti Selanjutnya, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel bebas lainnya selain motivasi kerja untuk melihat pengaruh kinerja pegawai sehingga hasil yang dicapai lebih optimal dan dapat memperluas pengetahuan tentang kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Adelina Simanjuntak, Risma. 2010. "Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX". *Teknik industri, Institusi sains & Teknologi* AKPRIND: Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Djaya, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi*. Buletin Studi

- Ekonomi, 26(1), 72.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*”. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9
- Gayang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. IN MEDIA.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Novrita, Putri (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru*. Other thesis, Universitas Islam
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.