

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PESISIR SELATAN

EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK ACHIEVEMENT AS INTERVENING VARIABLES IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF PESISIR SELATAN DISTRICT

Gusni Warnita; Agussalim M., Novi Yanti

gusniwarnita1@gmail.com, agussalim20042017@gmail.com, dienu955@gmail.com

ABSTRAK

Daftar laporan realisasi keuangan dalam pelaksanaan kegiatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2020 yang memperlihatkan pada pelaksanaan kegiatan masih sering terjadi adanya kekeliruan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga tidak tercapainya target realisasi keuangan yang telah ditetapkan dan hal tersebut memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi kerja Sebagai Variabel Intervening di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan yaitu pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 117 orang karyawan dan sampel sebanyak 91 orang. Metode analisis menggunakan analisis jalur dan uji hipotesis t. Hasil penelitian adalah (1) Secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (2) Secara langsung prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) Secara Langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan (4) Secara langsung Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui prestasi kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Dan Kinerja.

ABSTRACT

A list of the realization of the implementation of activities at the Regional Secretariat of the Pesisir Selatan Regency in 2020 which shows that in the implementation of activities there are still frequent errors in implementation, so that the realization targets have not been achieved and this shows an overview of employee performance has not shown optimal performance. The research objective was to see the effect of work motivation on employee performance through work performance as an intervention variable at the Regional Secretariat of Pesisir Selatan Regency. Data collection methods are Field Research (*Field Research*) and Library Research (*Library Research*). Types and sources of data are primary data and secondary data. The population used in this study were employees of the regional secretariat of Pesisir Selatan Regency as many as 117 employees and a sample of 91 people. The analysis method uses path analysis and t test. The results of the study are (1) work motivation has a direct and significant positive effect on work performance, (2) work performance has a positive and significant effect on performance, (3) work motivation has a positive and significant effect on performance and (4) work motivation has an effect on performance through work performance.

Keywords: Work Motivation, Kejra Achievement and performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang bertanggung jawab kepada Bupati Pesisir Selatan yang memiliki tugas utama yaitu penyelenggaraan urusan pemerintah daerah terutama pada bidang sosial, ketenaga kerjaan berlandaskan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi serta pembantuan dan tugas lainnya menurut aturan perundang-undangan yang tersedia.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan satu dari berbagai instansi pemerintah dimana tugasnya pada bidang perencanaan pembangunan Fisik, Ekonomi dan sosial. "Menjadi Lembaga Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Profesional, Inovatif dan Akuntabel". Dengan mengutamakan perencanaan yang berkualitas lewat upaya meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan SDM sesuai perkembangan IPTEK, dan meningkatkan perencanaan yang tepat sasaran untuk kesejahteraan masyarakat di Sumatera Barat.

Adapun kondisi sebenarnya yang dialami oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, khususnya kinerja pegawai pada dasarnya tidak memperlihatkan kinerja yang maksimal seperti pada data berikut :

Tabel 1

Daftar Rekapitulasi Realisasi Pelaksanaan Kegiatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Triwulan I,II,III,IV Tahun 2019

Triwulan	Pelaksanaan Kegiatan		
	Jumlah Kegiatan	Tidak Konsisten (Inkonsisten)	(%) Inkonsisten
Triwulan I	83	53	63,86
Triwulan II	79	53	67,09
Triwulan III	79	29	36,71
Triwulan IV	81	51	62,96

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, 2019

Tabel menyajikan daftar laporan realisasi keuangan dalam pelaksanaan kegiatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2017 yang memperlihatkan dimana pada pelaksanaan kegiatan masih sering terjadi adanya kekeliruan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga tidak tercapainya target realisasi keuangan yang telah ditetapkan dan hal ini memperjelas posisi kinerja pegawai tidak seluruhnya memperlihatkan kinerja yang maksimal. Rendahnya kinerja karyawan tersebut disebabkan kurangnya motivasi yang ada pada diri pegawai, realita yang terjadi setiap harinya masih banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu, pulang terlalu cepat, bahkan ada pegawai yang cuma sekedar mengambil absen pagi dan sore tanpa ada kinerja yang dihasilkan selain motivasi yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai ada faktor lain yaitu iklim organisasi.

Akan tetapi, dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, terlihat masih kesulitan menghadapi rintangan dan hambatan dan pencapaian tujuan instansi. Artinya masih terjadi kondisi yang kurang ideal di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Fenomena-fenomena masih rendahnya kinerja dari sebagian pegawai, indikasi dari rendahnya kinerja sebagian pegawai hal ini dapat terlihat pada Penyelesaian pekerjaan asal jadi, Penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu, Kemampuan teknis dalam

penyelesaian pekerjaan rendah dan banyak masalah lain yang berkenaan dengan kinerja pegawai. Rendahnya kinerja pegawai tersebut disebabkan kurangnya motivasi dalam diri pegawai Setda Kabupaten Pesisir Selatan. Masih rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja karena tidak ada terlihat prestasi pegawai selama bekerja serta tidak terjalin kerja sama yang baik antara sesama pegawai. Masalah lain yang terlihat pada pegawai Setda Kabupaten Pesisir Selatan adalah rendahnya kualitas serta kuantitas kerja pegawai.

Berdasarkan relita yang terjadi dan bagaimana meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dapat melaksanakan kegiatan sesuai target yang telah ditetapkan serta menyuguhkan layanan yang sempurna bagi publik dengan profesionalitas yang tinggi. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui ada tidaknya efek motivasi serta prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di sebuah instansi pemerintah. Semoga penelitian ini bisa menambah manfaat untuk instansi terkait terutama motivasi kepada pegawai sehingga tujuan instansi dapat terwujud. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi kerja Sebagai Variabel Intervening di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan ”**.

Perumusan masalah

Menurut uraian latar belakang permasalahan dalam penelitian ini bisa dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimanakah motivasi kerja, Prestasi kerja dan kinerja pegawai Disekretariat daerah kabupaten pesisir selatan.?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai secretariat daerah kabupaten pesisir selatan.?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening secara tidak langsung ?

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning (Sembiring, 2014).

Dari kajian teori kinerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat ditentukan melalui indikator sebagaimana menurut Flipppo (1990) (Mas’ud, 2014) :

1. Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang diselesaikan seseorang.
2. Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat dibereskan seseorang.
3. Keandalan merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan beban kerja yang diberikan padanya.

4. Inisiatif merupakan tahapan yang diambil seorang saat menyelesaikan pekerjaan yang rumit.
5. Kerajinan merupakan keaktifan seseorang saat melakukan pekerjaan

Motivasi Kerja

Menurut Timpe (2011) motivasi kerja merupakan alat pendorong, penyemangat, dan menggerakkan seseorang yang difokuskan dalam meraih suatu hasil atau tujuan tertentu. Indikator motivasi yang dipergunakan yaitu dari teori Maslow dalam Hughes. Richard, (2012) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan
5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

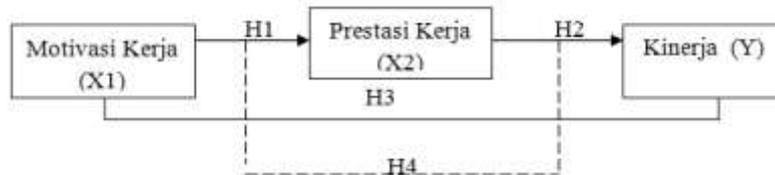
Prestasi Kerja

Hasibuan (2014) mendefinisikan prestasi kerja merupakan sebuah hasil atas pekerjaan yang diraih individu saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya menurut ketrampilan, pengalaman, serta keseriusan dan waktu. Dengan begitu keseriusan dan ketrampilan karyawan saat mengerjakan pekerjaan yang sudah dilakukan akan menjadi penentu prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja.
- b. Pengetahuan.
- c. Penyesuaian pekerjaan.
- d. Hubungan kerja

Kerangka Konseptual

Sesuai permasalahan di atas, bisa digambarkan kerangka konseptual berikut :



Dari gambar di atas maka penulis merumuskan hipotesis :

- H1: Diduga secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
- H2: Diduga secara langsung prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
- H3: Diduga secara langsung motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
- H4: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai Setda Kabupaten Pesisir Selatan jumlahnya 117 orang

karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 91 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling*.

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada pegawai Setda Kabupaten Pesisir Selatan. Sedangkan pengumpulan data lewat penelitian kepustakaan diperoleh dari buku, jurnal, atau artikel online.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut Ghazali (2016) jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,364 maka butir pernyataan tersebut valid. Butir instrumen dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Sementara Ghazali (2016) menyatakan instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya melebihi r_{tabel} yaitu 0,364. Metode analisis adalah analisis jalur dengan bantuan program SPSS dan pengujian hipotesis dengan uji t..

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut merupakan uraian deskriptif variabel penelitian bersumber dari hasil penyebaran kuesioner:

1. Informasi bahwa jawaban responden terbanyak adalah kurang setuju yaitu 41 orang (44,88%) dan tidak setuju sebanyak 18 orang (19,34%). Artinya masing banyak responden memberikan jawaban kurang setuju pada variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja di Setda Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah.
2. informasi bahwa jawaban responden terbanyak adalah kurang setuju yaitu 46 orang (50,16%). Artinya pada variabel prestasi kerja masih berjalan kurang baik pada sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja pada kinerja pegawai di Setda Kabupaten Pesisir Selatan dalam kategori kurang baik.
3. informasi bahwa jawaban responden terbanyak adalah kurang setuju yaitu 42 orang (45,67%). Artinya pada variabel kinerja karyawan berjalan kurang baik di Setda Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian variabel kinerja pegawai di Setda Kabupaten Pesisir Selatan dinilai belum maksimal.

Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

1. Pada pengujian normalitas diperoleh angka-angka signifikansi kinerja (Y) yaitu 0,066, motivasi kerja (X_1) yaitu 0,051 dan prestasi kerja (X_2) yaitu 0,200. Dari hasil ini artinya seluruh nilai-nilai yang didapatkan sudah melebihi kriterianya 0,05. Sehingga data penelitian dianggap memenuhi normalitas dan bisa dilanjutkan dengan analisis regresi.
2. Pada pengujian multikolinearitas diperoleh angka tolerance melebihi 0,1 sementara pada angka VIF nilainya kurang dari 10. Sehingga dikatakan bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas yang bisa mengganggu model regresi.

3. Kemudian pada pengujian heteroskedastisitas, tidak terjadi kasus heteroskedastisitas karena gambar grafik scatterplot tidak membentuk sebuah pola yang teratur.

Path Analysis

a. Analisis Sub Struktur I

Berdasarkan pengujian pada sub struktur I diperoleh hasil sebagai berikut:

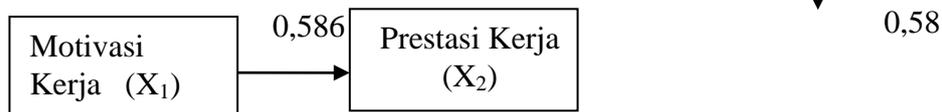
Tabel 2 Hasil Analisis Sub Struktur I

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Constant)	46,129	2,726		16,922	,000
motivasi_kerja	,220	,032	,586	6,853	,000

**Tabel 3
Uji R-Square 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,336	3,934

Menurut tabel terlihat angka signifikansi variabel motivasi kerja (X₁) adalah $0.000 < 0.05$, sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X₁ ke X₂ terhubung. Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,586. Adapun diagram jalurnya dapat dilihat pada gambar 1 :



Gambar 1. Sub Struktur 1

Dari gambar diatas dapat dibuat struktur path analysisnya sebagai berikut :
 $X_2 = 0.343X_1 + e_1$ dimana $e_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,343} = 0.58$

b. Analisis Sub Struktur II

Berdasarkan pengujian pada sub struktur II diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4

Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Standar Kesalahan	Beta		
1 (Constant)	28,660	4,720		6,072	,000
motivasi_kerja	,163	,034	,365	4,841	,000
prestasi_kerja	,647	,089	,547	7,251	,000

Tabel 5 Uji R-Square 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,659	3,332

Menurut tabel di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) mempunyai angka signifikansi $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), jadi koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X_1 melalui y terhubung
2. Variabel prestasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) mempunyai angka signifikansi $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X_2 menuju Y terhubung.

Persamaan path ke 2 sebagai berikut:

$$Y = 0.365X_1 + 0,547 X_2 + e_2$$

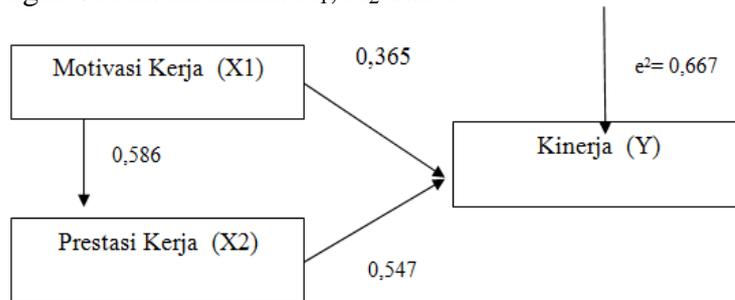
Koefisien Jalur :

$$P_{x1} = 0,365$$

$$P_{x2} = 0,547$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,667} = 0.81$$

Berikut hubungan struktural antara X_1 , X_2 dan Y :



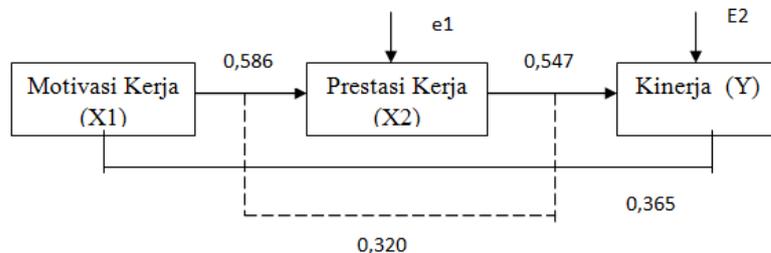
Gambar 2. Sub Struktur 2

Pengaruh langsung X_1 terhadap Y = (0,365)

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y = (0,547)

Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2 terhadap Y = $0,586 \times 0,547 = 0,320$

Dari gambar di atas dapat dibuat diagram utuh jalurnya seperti gambar :



Gambar 3. Diagram Utuh Jalur

Berdasarkan gambar maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,586 satuan, koefisien ini bernilai positif artinya secara

langsung motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Setda Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Besarnya pengaruh langsung variabel prestasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,547 satuan, koefisien ini bernilai positif artinya secara langsung prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Setda Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,365 satuan, koefisien ini bernilai positif artinya secara langsung motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Setda Kabupaten Pesisir Selatan
4. Besarnya pengaruh tidak langsung X1 (motivasi kerja) melalui X2 (prestasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar 0,320.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dipakai dalam menguji ada tidaknya efek signifikan secara parsial pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel pada sig 0,05 uji dua arah df $n-k = 91-1 = 90$, maka nilai t tersaji pada tabel berikut :

Tabel 6
Uji t

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Constant)	46,129	2,726		16,922	,000
motivasi_kerja	,220	,032	,586	6,853	,000

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Standar Kesalahan	Beta		
1 (Constant)	28,660	4,720		6,072	,000
motivasi_kerja	,163	,034	,365	4,841	,000
prestasi_kerja	,647	,089	,547	7,251	,000

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa :

- a. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja $6.853 > t$ tabel 1.663 lalu nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Artinya secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan
- b. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja $4.841 > t$ tabel 1.663. lalu nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Artinya secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
- c. Nilai t hitung pada variabel prestasi kerja $7.251 > t$ tabel 1.663 lalu nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Artinya secara langsung prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

- d. Berdasarkan analisis jalur terlihat ada pengaruh tidak langsung X1 (motivasi kerja) melalui X2 (prestasi kerja) terhadap Y (kinerja) karena seluruh uji signifikan dimana nilai sig $0,000 < 0,05$

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Hasil analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja secara langsung dimana angka sig $0,000 < 0,05$ artinya bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi merupakan penggerak seorang karyawan dalam bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi dimiliki seorang karyawan akan berkontribusi terhadap kualitas kerja pegawai tersebut. Dalam memotivasi karyawan, atasan perlu memahami motivasi bagaimana yang dicari oleh karyawan. Seseorang ingin bekerja dalam mencukupi kebutuhan, entah itu yang disadari ataupun tidak disadari, dan berupa materi maupun nonmateri, sifatnya fisik ataupun spiritual. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang menimbulkan semangat kerja individu sehingga mereka bersedia kerja bersama, lebih efektif serta terkoordinasi dengan usahanya dalam meraih kepuasan (Hasibuan, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2016) ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian Dhinari (2014) ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian Muhammad (2017) ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian Yatipai & Kaparang (2015) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Penelitian lain Cahyono (2019) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya bahwa dengan meningkatnya prestasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Pesisir Selatan.

Hasibuan (2014) mendefinisikan prestasi kerja merupakan sebuah capaian kerja yang diraih individu saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berlandaskan atas keterampilan, pengalaman, serta keseriusan dan waktu. Dalam hal ini keseriusan dan keterampilan pekerja saat mengerjakan pekerjaannya menjadi penentu hasil dan prestasi. Mangkunegara (2016) mendefinisikan prestasi kerja atau kinerja ialah hasil pekerjaan seseorang secara kualitas ataupun kuantitas dan diraih pekerja saat mengerjakan pekerjaannya menurut beban dan tugas yang dibebankan padanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah and Utami (2019) ditemukan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan g. Penelitian lain oleh Sukidi (2019) hasil penelitian ditemukan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain

oleh Rustiana (2017) hasil penelitian ditemukan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian Winarni et al., (2016) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS. Penelitian Sundra Anggraini (2020) ditemukan terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap Kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ artinya bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Pesisir Selatan.

Motivasi kerja yang besar bisa terlihat dalam semangat kerja yang besar pula serta memberikan hasil kerja yang efektif. Pekerjaan yang efektif akan mampu memajukan perusahaan dan meraih tujuan jangka panjang. Hasibuan (2015) mengemukakan motivasi kerja bertujuan peningkatan moral serta kepuasan kerja para pekerja, memperbaiki prestasi kerja, menjaga kestabilan karyawan, menambah kedisiplinan karyawan, pengadaan karyawan menjadi lebih efektif, membangun suasana dan relasi yang harmonis, menambah loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, serta peningkatan tingkat kesejahteraan karyawan, meningkatkan tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya, dan mempertinggi efisiensi pemakaian alat-alat serta bahan baku.

Kinerja karyawan mengarah pada capaian kerja seseorang yang dilihat menurut standar serta kriteria yang ditentukan sebuah perusahaan. Pengaturan diperlukan dalam mewujudkan kinerja SDM yang tinggi adalah agar bisa memajukan perusahaan secara keseluruhan. Prawonosentono (1999) dalam (Wibowo, 2014) mengungkapkan kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang bisa diraih oleh individu atau tim kerja di sebuah instansi menurut wewenang dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan instansi itu secara legal, tanpa adanya pelanggaran hukum yang sesuai dengan moral dan etika.

Penelitian Syardiansah and Utami (2019) ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain oleh Sukidi (2019) ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain oleh Rustiana (2017) hasil penelitian ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika et al. (2020) hasil penelitian ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Fitria (2013) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung terlihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui prestasi kerja, Pengaruh tidak langsung X1 (motivasi kerja) melalui X2 (prestasi kerja) terhadap Y (kinerja) karena nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

Motivasi merupakan penggerak seorang karyawan dalam bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi dimiliki seorang karyawan akan berkontribusi terhadap

kualitas kerja pegawai tersebut. Dalam memotivasi karyawan, atasan perlu memahami motivasi bagaimana yang dicari oleh karyawan. Seseorang ingin bekerja dalam mencukupi kebutuhan, entah itu yang disadari ataupun tidak disadari, dan berupa materi maupun nonmateri, sifatnya fisik ataupun spiritual. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang menimbulkan semangat kerja individu sehingga mereka bersedia bekerja sama, lebih efektif dan terkoordinasi dengan upayanya untuk meraih kepuasan (Hasibuan, 2015).

Motivasi yang tinggi dimiliki seseorang akan memberikan peningkatan prestasi kerja dalam bekerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan mengarah pada hasil kerja individu yang diukur menurut standar dan persyaratan yang dibuat oleh instansi. Mewujudkan kinerja SDM tinggi ditujukan agar dapat memberi kemajuan bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruhana (2013) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui prestasi kerja. Penelitian lain oleh Gerson (2015) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi kerja Sebagai Variabel Intervening di Setda Kabupaten Pesisir Selatan maka bisa disimpulkan:

1. Motivasi kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai di Setda Kabupaten Pesisir Selatan :
 - a. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Setda Kabupaten Pesisir Selatan berada pada nilai Rendah
 - b. Prestasi kerja pada kinerja pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dalam kategori kurang baik
 - c. Kinerja pegawai di Setda Kabupaten Pesisir Selatan belum maksimal.
2. Hasil analisis path uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Hasil analisis path uji hipotesis menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil analisis path uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja
5. Berdasarkan analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung terlihat ada pengaruh tidak langsung X1 (motivasi kerja) melalui X2 (prestasi kerja) terhadap Y (kinerja).

Saran

1. Sebaiknya instansi lebih memotivasi pegawai dalam bekerja dengan cara memberikan insentif, memberikan pujian atas hasil kerjanya agar lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Sebaiknya instansi memberikan pelatihan kepada pegawai dalam bekerja agar kinerja pegawai bisa lebih bisa ditingkatkan dan memberikan kontribusi yang baik kepada instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, P. D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Fitria. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Gerson. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Bengkulu. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hughes. Richard, L. R. C. G. G. J. dan C. (2012). *Leadership. Enhancing the lesson of experience Mc.Grow Hill* (7th ed.). Salemba Empat Humanika. Jakarta.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud. (2014). *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga.
- Ruhana. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10.
- Sembiring. (2014). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media.
- Sundra Anggraini. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Pt . *Skripsi. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG*.
- Timpe. (2015). *Memotivasi Pegawai, Terjemahan Susanto Budhiharmo*. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winarni, R., Muhtadi, A., & Surahman, E. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin. *Indonesian Journal of Clinical Pharmacy*, 5(4), 278–287. <https://doi.org/10.15416/ijcp.2016.5.4.278>