

**PENGARUH MOTIVASI DAN MORAL KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH KABUPATEN SELUMA**

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND MORAL ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL FINANCIAL
MANAGEMENT AGENCY OF SELUMA DISTRICT**

Deli Efrianto¹

Eska Prima Monique Damarsiwi²

Tito Irwanto³

**Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen
Bengkulu¹**

**Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen
Bengkulu^{2,3}**

deliefri@gmail.com^{1*}, monique.ds@unived.ac.id², titoirwanto@unived.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yakni buat mengenali pengaruh motivasi serta moral kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Ilustrasi dalam riset ini 38 orang ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Wilayah Kabupaten Seluma. Pengumpulan informasi memakai kuesioner dan analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda, koefisien determinan serta uji parsial dan simultan. Hasil analisis regresi menampilkan $Y = 7,432 + 0,325X_1 + 0,523X_2$, perihal ini menggambarkan arah regresi yang positif, maksudnya terdapat pengaruh yang positif antara X_1 (motivasi) serta X_2 (moral kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti kalau apabila variabel motivasi serta moral kerja bertambah sehingga bakal meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi yakni 0,570. Perihal ini berarti bahwa X_1 (motivasi) serta X_2 (moral kerja) mempengaruhi terhadap kinerja (Y) sebesar 57% sebaliknya sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) ataupun secara terpisah dapat dilihat bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, pengaruh moral kerja terhadap kinerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi dan moral kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) atau secara bersama-sama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi dan moral kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Kata kunci: Motivasi, Moral Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this research is to recognize the influence of motivation and work morals on the performance of employees at the Regional Financial Management Agency of Seluma Regency. Illustration in this research 38 ASN people at the Financial Management Agency seluma district. Information collection using questionnaires and analysis procedures used are multiple linear regressions, determination tests and hypothesis tests. The results of the regression analysis showed $Y = 7,432 + 0,325X_1 + 0,523X_2$, this subject describes the positive direction of regression, meaning there is a positive influence between X_1 (motivation) and X_2 (work morale) on performance (Y). Means that if the variables of motivation and morale of work increase so that it will improve performance. The magnitude of the coefficient determination value is 0.570. This means that X_1 and X_2 affect performance (Y) by 57% otherwise the remaining 43% is influenced by other variables that were not studied in this study. Hypothetical test results partially (test t) or separately can be seen that the influence of motivation on performance has a significant value of $0.025 < 0.05$, the moral influence of work on performance has a significant value of $0.025 < 0.05$, the moral influence of work on performance has a significant value of $0,001 < 0,05$. Then it can be partially concluded that the motivational and moral variables of work have a significant influence on performance. employees at the Seluma District Financial Management Agency. The results of simultaneous hypothetical tests (F tests) or collectively have a significance value of 0.000 smaller than 0.05. This means that the motivational and moral variables of work have a significant influence together on the performance of employees at the Regional Financial Management Agency of Seluma Regency

Keywords: *Motivation, Work Morals, Performance.*

PENDAHULUAN

Modal dasar dalam era pembangunan adalah kualitas manusia pekerja itu sendiri. Pekerja yg berkualitas akan membentuk dampak optimalisasi sinkron menggunakan sasaran kerjanya. Sebaliknya kebutuhan sumberdaya manusia yang ingin dipenuhi. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau menggunakan istilah lain kinerja pegawai akan menyampaikan donasi di kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun grup bisa memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai merupakan kualitas serta

jumlah akibat individu atau perpaduan dalam tindakan eksklusif yang disebabkan oleh kapasitas karakteristik yang didapat asal interaksi pembelajaran serta untuk tampil lebih baik (Jayanti, 2013). Berdasarkan Ahmad, (2013) mengemukakan bahwa suatu kinerja bisa diartikan sebagai pelaksanaan kerja ataupun capaian kerja yg dilakukan oleh seorang atau pegawai dalam suatu organisasi atas tugas serta tanggung jawab yang sudah di bebankan kepadanya.

Motivasi kerja sebagai suatu hal yang krusial, antara lain: manfaat bagi pegawai dan instansi. Motivasi kerja dinilai dapat dipandang pengaruhnya dari kinerja pegawai,

karena memiliki 2 manfaat utama. Pegawai akan mempunyai harapan berprestasi serta memperoleh jabatan lebih tinggi pada instansi. Omollo (2015) Motivasi merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi yang mana akan membantu menjaga keberlangsungan hidup organisasi. Motivasi dapat dikatakan sebagai salah satu arahan yang akan membantu seseorang untuk dapat terus memberikan aspirasinya terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Moral kerja adalah perilaku, pandangan, norma tentang cara bekerja seorang atau golongan. Hasrat buat menjunjung tinggi mutu pekerjaan yang mendasari moral kerja tinggi. Individu yang memiliki pandangan hidup kerja tinggi akan turut serta memberikan inspirasi pada tempat bekerja. Moral organisasi adalah: "kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional" (Atussahla, 2019). Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas mengatur keuangan daerah. Pelaksanaan tugas dan fungsinya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma harus memiliki sumber daya manusia yang handal.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten (BPKD) Seluma ditemukan terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh motivasi pegawai yang masih rendah karena pegawai selalu bekerja sesuai dengan perintah atasan seharusnya pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja tanpa harus dengan perintah. Kurangnya perhatian dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma terhadap pegawainya dalam hal ini perhatian

terhadap pemberian tunjangan yang tepat waktu karena sering terjadi terlambatnya dalam pencairan TPP, hal lain juga terlihat dalam pencairan SPJ yang juga lambat dan memiliki prosedur yang berbelit-belit, hal ini dapat menurunkan motivasi pegawai. Permasalahan juga terlihat dari moral kerja pegawai yang masih rendah karena penyalahgunaan jabatan seperti yang memiliki jabatan yang tinggi sering memerintah pegawai dengan jabatan yang rendah. Hal lain juga terlihat dari usia pegawai, karena usia yang lebih muda sering diperintah oleh pegawai yang lebih tua. Pengaruh Motivasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma menjadi hal menjadi permasalahan yang ingin diteliti.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara sebanyak 38 orang pegawai, dikarenakan jumlah populasi yang sedikit maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan sensus yang mana kesemua anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 38 orang pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang kemudian dilakukan skoring dengan menggunakan skala *likert*. Untuk data yang telah di peroleh selanjutnya akan dilakukan uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service*

Solutions). Dalam pengujian Hipotesis penelitian akan dilakukan uji Koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji ini dipergunakan buat mengukur kedekatan korelasi berasal model yang digunakan. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu nomor yg membagikan besarnya kemampuan varians atau penyebaran asal variabel-variabel bebas yg membuktikan variabel terikat atau nomor yg menunjukkan seberapa besar variabel terikat ditentukan oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi merupakan antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik sebab semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Regresi Parsial dan Simultan

Uji t intinya membagikan seberapa jauh imbas satu variabel bebas secara individual pada menerangkan variasi variabel terikat. Uji t statistik dimaksudkan buat menguji dampak secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan perkiraan bahwa variabel lain diklaim kontinu, menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2015). Uji F, menggunakan maksud menguji apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), dapat di ketahui bahwa data yang ada pada

model *valid* dan *reliable* sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Uji Regresi Berganda

Hasil SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), tabel *Coefficient* menunjukkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,432 + 0,325 X_1 + 0,532 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada persamaan tersebut konstanta memiliki nilai 7,432 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi dan moral kerja dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja akan tetap sebesar 7,432.
2. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Motivasi) adalah sebesar 0,325, dengan asumsi apabila X_1 (Motivasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,325.
3. Pengaruh Moral kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (moral kerja) adalah sebesar 0,523, dengan asumsi apabila X_2 (moral kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,523.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai determinan. Koefisien ini bertujuan untuk melihat seberapa besar variable independen mempengaruhi dependen. Hasil penelitian menunjukkan

Tabel 1. Koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square
.755 ^a	.570	.545

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dilihat nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,570. Motivasi dan moral kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 57%, sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Regresi Parsial

Pada uji t ini hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel *Coefficients*. Adapun hasil uji SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	Beta koefisien	T Hitung	Probabilitas
(Constant)		1.478	.148
Motivasi	.325	2.342	.025
Moral Kerja	.513	3.689	.001

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 2 diketahui:

- (Motivasi)
Variabel X1 (motivasi) menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0,025 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
- (Moral kerja)
Hasil pengujian untuk variabel X2 (moral kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak

dan H_a diterima. Artinya X2 (moral kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Regresi Simultan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh X1 (motivasi) serta X2 (moral kerja) terhadap kinerja (Y) secara beserta-sama (simultan) maka digunakan uji F. berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji F) dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Profitabilitas
Regresi Simultan	180.579	2	90.289	23.151	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Nilai probabilitas sebesar 0,000 $< 0,05$ dilihat dari Tabel 3. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan (motivasi) dan (moral kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji simultan maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi) dan X2 (moral kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Akibat pengujian pada penelitian ini membagikan bahwa terdapat dampak yg signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan

daerah Kabupaten Seluma, sebab nilai signifikan sebanyak 0,025 mungil asal 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan wilayah Kabupaten Seluma juga akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bisa ditinjau bahwa motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan daerah Kabupaten Seluma bisa dipandang dari adanya cita-cita asal para pegawai buat bekerja lebih ulet karena termotivasi berasal adanya hadiah kompensasi pada pegawai yg memiliki kinerja yg tinggi, adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai dan pimpinan. Selain hal tersebut diatas pegawai jua termotivasi bekerja lebih ulet lagi sebab adanya peningkatan karir serta jabatan di pegawai yg mempunyai prestasi pada bekerja. Hasil penelitian ini sinkron menggunakan pendapat Krisdianto & Nurhajati, (2017) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan serta perjuangan untuk merumuskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi yg ada dari pada diri seorang buat bekerja lebih giat demi tercapainya suatu tujuan maka dengan sendirinya prestasi kerja asal pegawai tadi akan meningkat.

Pengaruh Moral kerja Terhadap Kinerja

Hal ini mendeskripsikan bahwa semakin semakin tinggi moral kerja pegawai maka kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan daerah Kabupaten Seluma pula akan semakin semakin tinggi. Moral kerja yg dimiliki oleh pegawai merupakan dengan datang selalu sempurna ketika, berhubungan, memiliki kepuasan pada bekerja. Pegawai memiliki tanggungjawab yg tinggi pada bekerja

serta menyelesaikan seluruh pekerjaan yg telah diserahkan kepadanya. Pegawai juga memiliki sikap yg jujur pada bekerja serta mempunyai rasa agama yg tinggi karena pegawai yakin mempunyai keterampilan pada bekerja sebagai akibatnya mampu menuntaskan semua pekerjaan yg diberikan kepadanya. Suparta et al., (2013) mendefinisikan moral kerja adalah perilaku, kebiasaan atau sifat tentang sistem kerja yang dimiliki seorang atau kelompok. Moral kerja yg tinggi tentunya tidak membuat bosan rutinitas mereka, bahkan mampu menaikkan prestasi kerjanya atau kinerja. Dasar moral kerja tinggi di antaranya cita-cita untuk bercuan pada mutu kerja yang baik, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Persamaan regresi menunjukkan bahwa $Y = 7,432 + 0,325X_1 + 0,523X_2$. Arah regresi terggambarkan pengaruh yang positif variable independen terhadap dependen. Berarti bahwa apabila variabel motivasi dan moral kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,570. Hal ini berarti bahwa X_1 (motivasi) dan X_2 (moral kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis secara parsial (uji t) atau secara terpisah dapat dilihat baha pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, pengaruh moral kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi dan moral kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) atau secara bersama-sama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi dan moral kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Penelitian ini penulis hanya mengambil dua variabel penelitian sehingga dirasa belum dapat menjadi suatu tolak ukur yang pasti untuk melihat kinerja pegawai, hal ini di karenakan masih banyak hal lain yang bisa memicu perbaikan atau motivasi kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Benge. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan (sebelas)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ernawan, E. R. (2015). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabetha.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, & Donnelly. (2014). *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur dan Proses (keempat)*. Erlangga.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Bumi Aksara.
- Prawirosentono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media Group.
- Jurnal/Prosiding/Disertasi/Tesis/Skripsi**
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MAKSIPRENEUR, II(2)*, 101–112.
- Ahmad, H. (2013). *Analisis Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pt. Socfindo Dan Ptpn Iv*. Universitas Negeri Medan.
- Atussahla, C. Q. (2019). *Hubungan Leader Member Exchange Dengan Moral Kerja Pada Karyawan Di PT . Adi Sarana Armada Medan*.
- Damarsiwi, E. P. M., Nurzam, & Nasution, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Kantor DPRD Kabupaten Seluma) The Influence Of Leadership And Reward Style On Employee Performance (Case Study : Dprd Offices Seluma District). *Bima Journal-Bussiness Management and Accounting*, 2(1), 13–22.
- Jayanti, S. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang*. <http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/8844%0A>
- Krisdianto, B., & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

- Pegawai Dinas PAriwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, II(2), 85–97.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan PAda PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Putri, M. G. (2019). Pengaruh Moral Karyawan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astrindo Sejahtera Cabang Medan Pancing. *Universitas Medan Area*, 19.
- Suparta, P. J., Suparta, W. G., & Utama, W. M. (2013). Pengaruh Moral Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Individual Karyawan (Studi Kasus Di Rama Beach Resort & Villas) Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Unversitas Udayana*, 5(11), 761–778.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kebon Agung Malang. *MOdernisasi*, 8(2), 145.