



Jurnal Miftahul Ulum

Pendidikan dan Ekonomi

Email : jnmu.staimu@gmail.com / **Publisher : IAI Miftahul Ulum**

<https://journal.iaimutanjungpinang.ac.id/junamu>

PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL PENATA KELOLA PENANAMAN MODAL DPMPTSP KABUPATEN BINTAN

Masjunaidi

IAI Miftahul Ulum Tanjungpinang, Indonesia

e-mail : Masjunaidi82@gmail.com

Abstrak

Latar belakang permasalahan penelitian ini didasari oleh terjadinya transisi pemerintahan yang berkali-kali, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan pada Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal. Tujuan Penelitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal DPMPTSP Kabupaten Bintan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi yang bersumber dari sample penelitian yang berjumlah dua puluh lima (25) orang pegawai yang mempunyai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal yang berada di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F. hasil dari penelitian ini adalah Capaian uji di motivasi kerja (X_1), nilai keeratan hubungan atau koefisien hubungan (R) adalah 0,989. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi R kuadrat (R^2) sebesar 0,978 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 97,8%, sedangkan 2,3% dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak dikontrol oleh analisis. Maka motivasi kerja berdampak positif serta signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Hasil uji F memperlihatkan diketahui bahwa harga F hitung sebesar 51,882 dengan tingkat kepentingan $0,000 < ; 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelayakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja para Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal DPMPTSP Kabupaten Bintan.

Kata kunci: Motivasi kerja; Kinerja Pegawai; DPMPTSP Kabupaten Bintan

Abstract

The background to this research problem is based on the occurrence of multiple government transitions, causing changes in the government system and

structure of the Bintan Regency One Stop Integrated Services Investment Service in the Functional Position of Investment Management Manager. The aim of the research is to determine the influence of work motivation in improving the performance of the functional position of DPMPTSP investment management manager in Bintan Regency. The data analysis method used in this research is a quantitative method. The data collection technique uses observation, questionnaires and documentation sourced from a research sample of twenty-five (25) employees who have the Functional Position of Investment Management Manager in the Bintan Regency One Stop Integrated Service Investment Service. The data analysis technique used in this research is the classic assumption test, multiple linear regression analysis, using the t test and F test. The results of this research are the test achievements in work motivation (X1), the value of the relationship closeness or relationship coefficient (R) is 0.989. From these results, the coefficient of determination R squared (R2) is 0.978. So it can be concluded that the influence of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) is 97.8%, while 2.3% is influenced by other components that are not controlled by the analyst. . So work motivation has a partially positive and significant impact on employee performance. The results of the F test show that the calculated F value is 51.882 with an importance level of $0.000 < ; 0.05$, so it can be concluded that the appropriateness of work motivation influences the performance of the Bintan Regency DPMPTSP Capital Investment Management Functional Position.

Keyword : *Work motivation; employee performance; DPMPTSP Bintan Regency*

PENDAHULUAN

Terjadinya transisi pemerintahan yang berkali-kali, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Untuk menghadapi perubahan tersebut, maka Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan berkewajiban meningkatkan kemampuan karyawannya di berbagai bidang. Kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi adalah, pertama, karyawan memang tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Kedua, karyawan tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan yang ketiga, bisa jadi merupakan kombinasi atau gabungan dari kedua faktor tersebut.

Menjelang tibanya era perdagangan bebas, pada tahun 2024 ini, karyawan dituntut untuk selalu bekerja tidak hanya sekedar untuk mencari nafkah dan menghidupi diri sendiri dan keluarganya serta mencapai tujuan produksi. Akan tetapi, mereka harus bekerja agar instansi dapat tumbuh dan berkembang menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Para pemimpin perusahaan yang menekankan pada pendekatan ekonomi akan berangkat dengan asumsi bahwa pegawai instansi pemerintah akan bekerja secara optimal bila mereka mendapat imbalan yang cukup baik dalam bentuk uang maupun imbalan lainnya seperti kendaraan, tempat tinggal, bonus dan sebagainya. Pada kondisi globalisasi seperti saat ini, asumsi ini belum cukup karena imbalan saja tidak menjamin karyawan bekerja secara optimal. Menurut (Rahman & Utomo 2018) Banyak faktor

yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. (Yanuari Y.,2019) Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat

Motivasi merupakan faktor yang bisa memberi efek kinerja pekerja. Motivasi yakni dorongan yang timbul didalam diri karyawan guna melaksanakan aktivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan (Kirana & Pradipta, 2021). Meningkatnya motivasi kerja karyawan hendak memberi dampak ke kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pegawai yang punya dorongan yang tinggi hingga hendak mendapat target yang tinggi pula. Faktanya tengah berlimpah pegawai yang tak mendapat sasaran selaras bersama yang telah ditetapkan perseroan, kemampuan dalam berkomunikasi kepada konsumen yang kurang, minimnya rasa tanggung jawab, minimnya rasa kepedulian karyawan terhadap target yang sudah ditentukan, sering terjadi *miscommunication* terhadap *team* maupun konsumen, bahkan daya saat menghadapi suasana kerja yang tak tentu serta tuntutan ataupun tekanan dari pimpinan terkait target yang sudah ditentukan.

Latar belakang dari penelitian ini adalah Motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Edison E., 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain bahwa (Pratama & Elistia,2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja seseorang juga merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan yang dalam hal ini berfokus pada Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal adalah sebuah instansi yang berfokus pada penanaman modal dan pelayanan perizinan. Pada saat ini banyak pegawai-pegawai ahli tersebut telah pindah dan purna tugas. Hal ini membuat para pegawai yang masih aktif menjadi tidak termotivasi untuk bekerja lebih giat, karena merasa tidak ada lagi tempat bertanya jika mengalami kesulitan teknis terlebih bagi karyawan baru. Disamping itu juga, telah terbitnya kebijakan pada penatalaksanaan di Jabatan Fungsional penata Kelola Penanaman Modal sehingga setiap satu pegawai dituntut untuk selalu mempunyai hasil atau output dari setiap bidang pekerjaan yang digelutinya.

Hal ini juga terlihat adanya gejala-gejala dalam pelaksanaannya, DPMPPTSP Kabupaten Bintan inang belum dapat

memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Belum adanya penilaian terhadap karyawan yang mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas
2. Belum adanya penghargaan yang diberikan kepada mereka yang berprestasi
3. Belum adanya promosi jabatan yang lebih tinggi terhadap yang berprestasi
4. Kurang menerapkan pembagian tugas, terlihat unsur pimpinan belum bisa bekerja semestinya karena sebagian besar tugasnya dikerjakan oleh karyawan yang lain
5. Kurang adanya penggerakan (actuating) terhadap kinerja karyawan, terlihat sebagian karyawan yang telah ditunjuk tidak melaksanakan tugasnya dengan baik
6. Kurangnya controlling terhadap kinerja karyawan dalam arti mengevaluasi dan membina
7. Masih minimnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti ingin menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di DPMPTSP, perlu dilakukan analisis terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini dikarenakan Kinerja pegawai merupakan kuantitas atau kualitas

yang dihasilkan oleh pegawai saat bekerja. Kinerja pegawai tidak terlepas dari bagaimana motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah diuraikan, hingga perumusan persoalan di penelitian ini yaitu Bagaimana Motivasi kerja berdampak secara parsial pada Kinerja jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran dari Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan. dengan menggunakan teori motivasi kebutuhan David Mc. Clelland.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi yang bersumber dari sampel penelitian yang berjumlah dua puluh lima (25) orang pegawai yang berada di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan.

Penelitian kuantitatif dapat berupa penggunaan angka, dimulai dari penghimpunan data, penafsiran data itu, serta penyajian capaiannya (Mustafa et al., 2020). Lokasi di penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan yang bergerak di bidang Penanaman Modal dan pelayanan Perizinan yang beralamat di Jl. Bandar Seri Bentan Bintan Bay. Populasi yang dipakai di penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan sebanyak 25 orang. Teknik sampling di penelitian ini memakai sampling jenuh, artinya semua populasi di penelitian sejumlah 25 orang

dijadikan sampel penelitian secara keseluruhan.

Sampel yang digunakan sebanyak 25 responden dengan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah purposive sampling dengan memberikan kesempatan yang sama pada setiap elemen populasi untuk terpilih sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F.

Test ini dilaksanakan supaya dapat mengevaluasi ketepatan suatu item pernyataan saat mengukur variabel yang dites. Item pernyataan dianggap valid bila dapat mengukur selaras bersama kenyataan dengan ketentuan dikatakan valid jikalau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ bersama signifikansinya > 0.05 . (Sugiyono, 2017: 341). Reliability test adalah kestabilan dari seluruh ukur ataupun instrumen pengukuran. Dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,6$ (Doli, 2019).

Normality test digunakan supaya mampu tahu apa nilai residual terdistribusikan secara normal ataupun tidak menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap baik apabila terdistribusikan secara normal. Bila angka $\text{sig} > \alpha = 0,05$ maknanya data terdistribusikan normal serta jikalau angka $\text{sig} < \alpha = 0,05$ bermakna data tidak terdistribusikan normal (Doli, 2019).

Uji analisis linier berganda digunakan guna maninjau terdapat tidaknya dampak dua atau lebih independent variable pada dependent variable (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019: 190). Uji determinasi atau uji R2 digunakan

guna meninjau sejauh manakah model bersama menjabarkan independent variable. Jika R2 kian besar, maknanya prosentase transisi dependent variable dipengaruhi independent variable kian besar, serta kebalikannya pula (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Uji t dipakai agar dapat menguji variabel yang berdampak secara parsial yakni variable independent dan variabel dependent dengan ketentuan $t\text{hitung} > t\text{tabel}$ signifikannya < 0.05 guna dianggap mempunyai dampak (Ismail, 2018).

Uji f digunakan agar dapat tahu secara bersamaan atau simultan dampak variabel independen serta dependent variable yang ditest memakai ketentuan $f\text{hitung} > f\text{tabel}$ bersama signifikan < 0.05 guna bisa dianggap punya dampak simultan (Ismail, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Motivasi Kebutuhan David McClelland atau Three Needs Theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa mempengaruhi tindakan seseorang. Teori ini didasarkan pada Teori Motivasi Manusia milik Abraham Maslow.

Menurut McClelland, setiap orang didorong oleh salah satu dari tiga kebutuhan tersebut. McClelland percaya bahwa kebutuhan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pelatihan. Berikut ini adalah beberapa karakteristik dari masing-masing kebutuhan:

a. Need for Achievement

Individu dengan kebutuhan ini memiliki karakteristik berkeinginan kuat dalam mencapai tujuan, melakukan penghitungan risiko suatu pekerjaan. Mereka lebih menyukai tugas yang cukup sulit, dan cenderung bekerja sendiri.

b. Need for Power

Individu dengan kebutuhan ini berkarakteristik ingin mengontrol dan

mempengaruhi orang lain. Mereka sangat aktif menentukan arah organisasi, dan mengutamakan prestise.

c. Afiliasi

Kebutuhan untuk berafiliasi.

McClelland percaya bahwa mempromosikan tingkat nAch yang lebih tinggi akan mendorong pembangunan ekonomi di negara-negara miskin. Dalam hal ini bahwa peneliti merujuk pada teori diatas bahwa setiap pegawai atau karyawan harus memiliki 3 (tiga) landasan ini agar untuk mempunyai integritas dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas pokok dan fungsi yang akan dilaksanakan didalam suatu instansi atau perusahaan.

Selain dari Teori Motivasi Kebutuhan David McClelland atau Three Needs Theory, peneliti juga mencoba penelusuran melalui tes angket atau kuesioner yang disebar kepada seluruh jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal DPMPTSP Kabupaten Bintan.

1. Profil Responden

Kuesioner disebar menggunakan google form untuk mendapatkan data secara langsung dari pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bintan. Jumlah responden sebanyak 25 orang selaras bersama total respondent yang

sudah ditetapkan di penelitian ini. Melalui kuesioner yang sudah dijawab atau di isi oleh responden maka peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini.

Tabel. 1.1 Respon Responden Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bintan

	Fre que ncy	Per cent	Vali d Per cent	Cumul ative Percent
V al id	1	4.0	4.0	4.0
	1	4.0	4.0	8.0
	2	8.0	8.0	16.0
4	9	36.0	36.0	52.0
5	12	48.0	48.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Capaian respon tentang pernyataan yang sudah didistribusikan lewat kuesioner berikutnya dilaksanakan pengolahan lewat SPSS 26. Dibawah ini merupakan capaian pengkalkulasiannya, dari Uji validitas yang ditemukan adalah :

Tabel. 1.2 Uji Validitas

Variabel	item pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel (Taraf signifikan 5 %)	Ket
X	X1	.769**	0,320	Valid
	X2	22,3		Valid
	X3	436.8		Valid
	X4	18.2		Valid
	X5	213.2		Valid
	X6	.912**		Valid
	X7	19.2		Valid
	X8	583.44		Valid
	X9	24.31		Valid
	X10	152,5		Valid
	X11	.816**		Valid
Y	Y1	.645		Valid
	Y2	514		Valid
	Y3	21.417		Valid
	Y4	2,52		Valid
	Y5	.837**		Valid
	Y6	513,11		Valid
	Y7	526.12		Valid
	Y8	21.922		Valid
	Y9	42,45		Valid
	Y10	.792**		Valid

Hasil olahan data SPSS 2024

Tes validasi digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validasi adalah seberapa besar efektif suatu instrumen. Dengan jumlah skor pada taraf signifikansi 5%, maka besar sampelnya adalah 25 orang. Isian bisa dianggap valid, jika r-hitung > r-tabel, dan jika nilai r-hitung < elemen tabel tidak dianggap valid. Berdasarkan hasil yang telah diolah melalui tes validitas pada Tabel 1.1 menunjukkan angka r-hitung lebih besar dari angka r-tabel maka hasil tes validitas bisa dinyatakan valid dan penelitian bisa diteruskan.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.3 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	25

Hasil olahan data SPSS 2024

Pengujian kualitas tak terganggu dilakukan untuk reaksi yang stabil atau stabil terhadap waktu. Uji kualitas tak terpengaruh dilakukan dengan menggunakan program SPSS ver. 26. Untuk melakukan uji kualitas tak tergoyahkan digunakan strategi estimasi kualitas tak tergoyahkan Cronbach Alpha, sebuah instrumen yang dapat dikatakan dapat diandalkan jika nilai alphanya lebih besar dari 0,06 dan sebaliknya.

Dari Tabel 1.3 uji kualitas yang tak terpengaruh muncul di atas tampak bahwa setiap nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,06, yang berarti setiap faktor X dan Y solid yang pada tabel tersebut diatas terdapat Cronbach's Alpha sebesar 0.973.

Linear Berganda

Tabel 1.4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.959	.246

a. Predictors: (Constant), X11, X10, X1, X5, X2, x3, X7, x4, X6, X9, X8

Dari tabel 1.4 di atas, nilai keeratan hubungan atau koefisien hubungan (R) adalah 0,989. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi R kuadrat (R²) sebesar 0,978 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 97,8%, sedangkan 2,3% dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak dikontrol oleh analisis.

Uji F

Tabel 1.5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.572	11	3.143	51.882	.000
	Residual	.788	13	.061		
	Total	35.360	24			

a. Dependent Variable: Y12

b. Predictors: (Constant), X11, X10, X1, X5, X2, x3, X7, x4, X6, X9, X8

Hasil olahan data SPSS 2024

Dari tabel 1.5 diketahui bahwa harga F hitung sebesar 51,882 dengan tingkat kepentingan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelayakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten

Uji T

Tabel 1.6

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.103	.257		.400	.696
	X1	-.242	.126	-.208	-1.916	.078
	X2	-.373	.281	-.360	-1.328	.207
	x3	.538	.226	.512	2.386	.033
	x4	-.610	.219	-.579	-2.783	.016
	X5	.762	.135	.907	5.635	.000
	X6	-.516	.285	-.483	-1.810	.093
	X7	-.469	.208	-.410	-2.257	.042
	X8	-.309	.376	-.264	-.821	.426
	X9	.853	.361	.729	2.364	.034
	X10	.494	.440	.447	1.123	.282
	X11	.839	.433	.732	1.937	.075

a. Dependent Variable: Y12

Uji t langsung bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (efektifnya motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja jabatan fungsional PKPM). Pengambilan keputusan dalam uji t langsung dapat menyinggung dua hal, yaitu membandingkan harga t hitung dengan t tabel, atau membandingkan harga sentralitas dengan harga kemungkinan 0,05. Investigasi menggunakan strategi kuantitatif untuk menunjukkan teori yang diusulkan.

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, diketahui bahwa hasil uji t tunggal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,40 thitung 69,6 lebih besar dari t tabel 1,979, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

1. Capaian uji di motivasi kerja (X1), nilai keeratan hubungan atau koefisien hubungan (R) adalah 0,989. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi R kuadrat (R²) sebesar 0,978 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 97,8%, sedangkan 2,3% dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak dikontrol oleh analisis. Maka motivasi kerja berdampak positif serta signifikan secara parsial pada kinerja JF PKPM. Capaian ini selaras bersama studi yang (Fadli & Hasanudin, 2020) lakukan.
2. Hasil uji F memperlihatkan diketahui bahwa harga F hitung sebesar 51,882 dengan tingkat kepentingan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelayakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja JF PKPM di DPMPTSP Kabupaten Bintan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kapabilitas proses McClelland percaya bahwa mempromosikan tingkat nAch yang lebih tinggi akan mendorong pembangunan ekonomi di negara-negara miskin. Dalam hal ini bahwa peneliti merujuk pada teori diatas bahwa setiap pegawai atau karyawan harus memiliki 3 (tiga) landasan ini agar untuk mempunyai integritas dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas pokok dan fungsi yang akan dilaksanakan didalam suatu instansi atau Perusahaan.

1. McClelland percaya bahwa mempromosikan tingkat nAch yang lebih tinggi akan mendorong pembangunan ekonomi di negara-negara miskin. Dalam hal ini bahwa peneliti merujuk pada teori diatas bahwa setiap pegawai atau karyawan harus memiliki 3 (tiga) landasan ini agar untuk mempunyai integritas dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas pokok dan fungsi yang akan dilaksanakan didalam suatu instansi atau perusahaan.
2. Peneliti juga melakukan penelitian dengan beberapa Uji Asumsi Klasik yakni Dari nilai keeratan hubungan atau koefisien hubungan (R) adalah 0,989. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi R kuadrat (R^2) sebesar 0,978 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah

sebesar 97,8%, sedangkan 2,3% dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak dikontrol oleh analisis.

3. dari Uji F yang dilakukan diketahui bahwa harga F hitung sebesar 51,882 dengan tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelayakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja JF PKPM di DPMPTSP Kabupaten Bintan.

REFERENSI

- Doli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish Publisher.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesatu*. Bandung : Afabeta.
- Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan di Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal JENIUS*, 4(1), 70–79.
- Ismail, F. (2018). *Statistika*. Prenada Media Group
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *Jurnal JENIUS*, 4(3), 285–297.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardiyanto, D., Hutama, H. A., Boru, M. J., Fachrozi, I., Isaci, E., Rodriguez, S., Prasetyo, T. B., & Romadhana, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. UM
- Pratama G., & Elistia,. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja

- Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*
11 (2) 144-152.
- Rachman A, S, & Utomo H.,
(2018). Pengaruh disiplin
kerja, motivasi kerja, etos
kerja dan lingkungan kerja
terhadap produktifitas kerja
karyawan bagian produksi di
PT. Inko Java Semarang.
Jurnal Among Makarti, 11
(21) 28-50.
[http://dx.doi.org/10.52353/a
ma.v11i1.160](http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160)
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A.
(2020). *Metode Riset
Penelitian Kuantitatif*.
Deepublish Publisher
- Saptutyingsih, E., &
Setyaningrum, E. (2019).
*Penelitian Kuantitatif
Metode dan Alat Analisis*.
Gosyen Publishing
- Sugiyono. (2017). *Metode
Penelitian Bisnis*. Alfabeta
- Yanuari Y., (2019). Analisis
Pengaruh Motivasi Kerja
Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja
Karyawan. *Jurnal Baskara 2*
(1) 45-54.
[10.24853/baskara.2.1.44-54](https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54)