

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DIVERSITY DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

*THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, DIVERSITY, AND WORK BEHAVIOR, ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE REGIONAL FINANCIAL AGENCY OFFICES OF MENTAWAI ISLAND DISTRICT*

**Agussalim M; Delvianti; Juslinar Ita Susi Rahayu**  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti  
[juslinaritasusirahayu01@gmail.com](mailto:juslinaritasusirahayu01@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, diversity, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten kepulauan mentawai baik secara parsial maupun simultan. Rumusan masalah apakah motivasi kerja, diversity dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Latar belakang masalah rendahnya motivasi semangat dalam bekerja dimana masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu juga pulang cepat. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja, diversity dan perilaku kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai Jenis data yang digunakan yaitu data primer lewat penyebaran kuisioner dan jumlah sampel penelitian ini yaitu 37 responden di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda dan analisis determinasi, sementara metode uji hipotesis memakai uji t dan uji secara serempak uji F. Hasil analisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Diversity berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Perilaku berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Secara bersama-sama motivasi, diversity dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Regresi linear berganda hasil koefisien regresi motivasi kerja 1,110, diversity 1,306 dan perilaku kerja 1,212. Koefisien determinasi *Adjusted R-Square* 95,7%.

**Kata kunci :** motivasi kerja, *diversity*, perilaku kerja, dan kinerja pegawai.

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of work motivation, diversity, and work behavior on employee performance at the regional financial agency office of the Mentawai Islands Regency, either partially or simultaneously. The formulation of the problem is whether work motivation, diversity and work behavior affect employee performance at the Regional Finance Agency office of the Mentawai Islands Regency. The background of the problem is the low motivation to work, where there are still some employees who don't come on time and leave early. The purpose of the study was to determine whether work motivation, diversity and work behavior had an effect on employee performance at the Regional Finance Agency Office of Mentawai Islands Regency. Mentawai Islands Regency. This study used multiple linear regression analysis and analysis of determination, while the hypothesis testing method used t-test and simultaneous F-test. The results of the analysis of work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Diversity has a positive and significant effect on employee performance. Behavior has a positive and significant effect on employee performance. Together, motivation, diversity and work behavior have a positive and significant effect on employee performance. Multiple linear regression results of the regression coefficient of work motivation is 1.110, diversity is 1.306 and work behavior is 1.212. Coefficient of determination *Adjusted R-Square* 95.7%.*

**Kata kunci :** work motivation, diversity, work behavior and employee performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Untuk menghadapi era globalisasi, sumber daya manusia semakin mendapat perhatian yang sangat serius dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Karena, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guna meraih sasaran itu, perusahaan bisa menggunakan semua kemampuan dan peluang yang ada seoptimalnya, dan mengurangi kelemahan yang ada, serta didukung peranan pegawainya.

SDM berperan besar pada operasional organisasi, walau peran dan fungsi itu sering terganti oleh mesin industri. Namun pegawai tetap menentukan kesuksesan saat produksi. Dengan demikian semua organisasi ingin supaya setiap pegawai bisa bekerja efektif maupun efisien. Kualitas pegawai sangat memengaruhi proses di segala bidang. Organisasi perlu menghargai atas elemen pada diri pegawai sehingga terwujud SDM berkualitas serta kinerja yang bersaing (Bruce, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi terlihat dari kinerja tiap pegawai dalam organisasi, kinerja itu akan memengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan semakin tingginya kinerja pegawai, diharapkan bisa memberi efek pada peningkatan diri pegawai di organisasi itu.

Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Mentawai ialah instansi pemerintahan berlandaskan pada Perda Kabupaten Kepulauan Mentawai No. 12 Tahun 2011 dan Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai No 24 tahun 2014. Tugas pokoknya yaitu menyelenggarakan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan serta aset daerah.

Dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsi yang sebaik-baiknya maka dibutuhkan SDM yang bisa bekerja secara maksimal, sehingga Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai perlu penilaian kinerja agar mengetahui kinerja semua pegawainya.

Ukuran kinerja yang meningkat didasarkan atas keberhasilan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, diversity dan perilaku kerja. Motivasi dan diversity merupakan faktor pendorong kinerja. Motivasi diartikan pula sebagai sebuah kekuatan sumber daya yang mengendalikan serta mendorong perilaku individu. Sementara diversity atau keragaman ialah keunikan pada setiap individu misalnya usia, gender, ras, suku, religius, finansial, pendidikan, pengalaman, tampilan fisik, kemampuan, serta karakteristik lain yang dipakai sebagai pembeda dengan individu lain. Begitu juga dengan perilaku kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai instansi. Sebagaimana hasil penelitian Nitasari (2012) menemukan adanya pengaruh positif serta signifikan dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Masalah yang terdapat pada kinerja pegawai misalnya rendahnya motivasi pegawai sehingga pegawai malas dan santai saat mengerjakan tanggung jawabnya serta terdapat pegawai yang kurang disiplin saat kerja dan sulit diperbaiki bila tidak memiliki kesadaran dari pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada. Juga penempatan posisi pegawai kadang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, ini membuat setiap tugas yang diembankan kepadanya tidak terlaksana dengan baik saat mengerjakan tugas dan fungsinya, Badan keuangan daerah kabupaten kepulauan mentawai dihadapkan sebuah tantangan lewat motivasi kerja agar bisa memperbaiki kinerja pegawai.

Dari obserasi awal penelitian di Kantor Badan Keuangan daerah kabupaten kepulauan mentawai terindikasi persoalan kinerja individu yaitu kurangnya motivasi

untuk berkerja dan ditemukan pula sejumlah pegawai yang kurang tepat waktu, yang sehingga pekerjaan menjadi terganggu.

**Tabel Data pegawai datang terlambat Tahun 2001**

Bulan	Jumlah pegawai	Terlambat
Januari	37	25
Februari	37	19
Maret	37	14
April	37	12
Mei	37	17
Juni	37	10
Juli	37	15
Agustus	37	12
September	37	9
Oktober	37	8
November	37	14
Desember	37	25
<b>Rata-rata</b>		<b>15</b>

Sumber : Subbagian Perencanaan dan Evaluasi BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai

Dari tabel bisa terlihat angka keterlambatan pegawai masih tinggi, dengan persentase 15% pegawai. Angka keterlambatan tertinggi ada di bulan Januari serta Desember, terutama biasanya pegawai sibuk menyusun laporan akhir tahun sehingga menambah beban kerja. Rasa lelah ini bisa mengakibatkan pegawai terlambat.

Menurut peraturan yang sudah dibuat pemerintah kabupaten Kepulauan Mentawai, jam kerja yaitu pukul 07:30-15:30 WIB. Dari data absensi, ditemukan pegawai yang pulang lebih cepat dari kebijakan yang sudah diterapkan instansi.

**Tabel Data pegawai Pulang Awal Tahun 2001**

Bulan	Jumlah pegawai	Terlambat
Januari	37	14
Februari	37	25
Maret	37	11
April	37	22
Mei	37	27
Juni	37	17
Juli	37	3
Agustus	37	29
September	37	0
Oktober	37	9
November	37	8
Desember	37	3
<b>Rata-rata</b>		<b>14</b>

Sumber : Subbagian Perencanaan dan Evaluasi BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai

Dari tabel di atas diketahui bahwa masih ada pegawai yang pulang lebih cepat. Di bulan Agustus ada paling banyak pegawai lebih cepat pulang dari kebijakan yang sudah diterapkan instansi.

Selain itu ada juga yang tidak memenuhi target kerja. Ini menunjukkan kinerja pegawai Di Kantor Badan Keuangan kabupaten kepulauan mentawai belum maksimal. Kinerja aparatur pemerintah yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, misalnya pegawai minim, serta kurang pengendalian yang diberikan sehingga kinerja kurang baik di Kantor Badan Keuangan kabupaten kepulauan mentawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneruskan penulisan dalam bentuk sebuah skripsi dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Diversity dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai*".

### **Perumusan masalah**

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

"Apakah motivasi kerja, diversity dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, baik secara serempak/simultan, maupun secara parsial"

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong yang memunculkan kegairahan bekerja individu sehingga mereka dapat bekerja sama, efektif serta terintegrasi dengan segala usahanya untuk meraih tujuan (Hasibuan 2016). Sedangkan Siagian (2018:102), mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong pada individu dalam menyumbang kontribusi yang maksimal untuk keberhasilan organisasi mencapai tujuannya

Menurut (Hasibuan 2016) indikator motivasi kerja adalah:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

### **Diversity**

Diversity adalah perbedaan diantara orang-orang karena usia, jenis kelamin, ras, etnis, agama, orientasi, pendidikan, pengalaman, penampilan fisik, kemampuan atau ketidak mampuan, dan karakteristik lain yang menjadi pembeda dengan individu lain. (Jones & George dalam Setio 2014). Sementara menurut Gomez mejia (2012) diversity adalah ciri khas individu yang membuatnya berbeda dari individu yang lain.

Jones & George dalam Setio (2014) menyatakan indikator dalam diversity yaitu:

1. SDM
2. Organisasional

### **Perilaku Kerja**

Perilaku Kerja ialah tanggapan atau reaksi seseorang yang muncul lewat perbuatan atau sikap dan anggapan mengenai pekerjaannya, kondisi kerja selama berada di tempat kerja serta perlakuan pimpinan pada karyawan tersebut (Muchlis 2014). Sementara Menurut Robbins dan Judge (2015) perilaku kerja adalah bagaimana individu di tempat kerja bisa mengaktualisasikan diri mereka lewat sikap pada pekerjaan.

Muchlis (2014) menyatakan ada beberapa indikator perilaku kerja, yaitu:

1. Komitmen Profesional
2. Amanah dalam bekerja
3. Loyalitas dalam bekerja

### Kinerja Pegawai

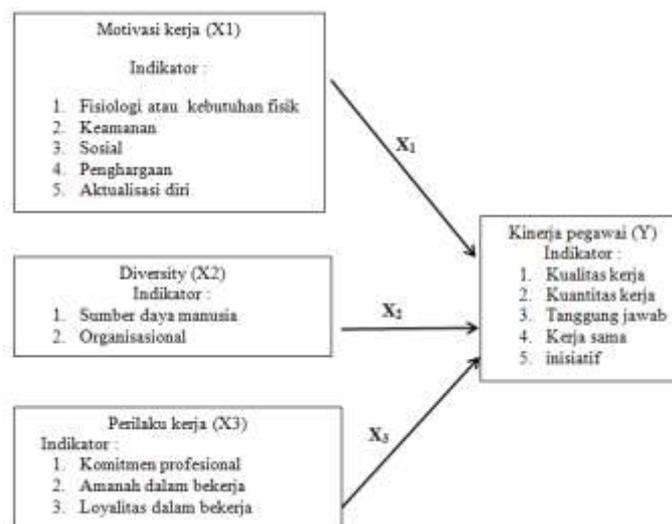
Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang diraih pegawai saat mengerjakan pekerjaannya menurut tanggung jawab yang dibebankan. (Mangkunegara 2016). Robbin dan judge (2015) juga mengemukakan kinerja adalah hasil yang diraih individu sesuai ukuran yang ditentukan bagi pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2016) mengatakan dalam pengukuran kinerja bisa memakai indikator yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

### Kerangka Konseptual

Sesuai permasalahan di atas, bisa digambarkan kerangka konseptual berikut :



Dari gambar diatas maka penulis merumuskan hipotesis :

- H1 : Diduga bahwa, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten kepulauan mentawai.
- H2 : Diduga bahwa, secara parsial diversity berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- H3 : Diduga bahwa, secara parsial perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- H4 : Diduga bahwa, secara simultan motivasi kerja, diversity dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

### METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data metode yang dipakai adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Riset lapangan berasal dari data primer dengan cara membagikan angket pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sedangkan riset kepustakaan berasal dari buku, jurnal atau artikel.

Menurut Arikunto, (2010) mengemukakan bahwa populasi merupakan pegawai yang ada pada suatu tempat penelitian. Populasi yang dimaksudkan ialah pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai sebanyak 37 orang Pegawai.

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasinya, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono, (2015) mengemukakan bahwa metode penentuan sampel ini dinamakan metode sensus karena jumlah populasinya tidak melebihi 50 orang.

Uji Instrumen Penelitian yang dipergunakan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Dengan teknik Korelasi Pearson, bila  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tersebut valid (Ghozali, 2016).

Menurut Ghozali (2016) pengujian reliabilitas dapat diuji dengan teknik Alpha Cronbach. Reliabilitas suatu variabel dikatakan cukup baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Lalu dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) serta uji hipotesis simultan (uji F).

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisa Linear Berganda

Menurut pengolahan data didapatkan hasil regresi berikut.

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,607	3,932		.917	.366
	Motivasi Kerja	1,110	.120	.988	9,281	.000
	Diversity	1,306	.174	.817	8,119	.001
	Perilaku Kerja	1,212	.191	.825	8,108	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya:

$$Y = 3,607 + 1,110 X_1 + 1,306 X_2 + 1,212 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa

- 1) Konstanta ( nilai mutlak Y) sebesar 3,607 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai adalah sebesar Konstanta yaitu 3,607.
  - 2) Nilai koefisien regresi motivasi kerja senilai 1,110, koefisien tandanya positif yang mana antara motivasi kerja dan kinerja ada pengaruh positif. Dimana bila ada kenaikan motivasi kerja satu satuan maka kinerja pegawai akan naik senilai 1,110.
  - 3) Nilai koefisien regresi diversity senilai 1,306, koefisien tandanya positif yang mana antara diversity dan kinerja ada pengaruh positif. Dimana bila ada kenaikan diversity satu satuan maka kinerja pegawai akan naik senilai 1,306.
  - 4) Nilai koefisien regresi variabel perilaku kerja yaitu 1,212, bertanda positif artinya antara perilaku kerja dan kinerja ada pengaruh positif. Dimana bila ada kenaikan perilaku kerja senilai satu satuan maka kinerja pegawai akan naik senilai 0,212.
2. Analisa Determinasi
- Berikut hasil analisa determinasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.960	.957	3.900

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Diversity, Motivasi Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut tabel tersebut didapat nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,957. Dalam hal ini, kontribusi variabel Motivasi Kerja, Diversity dan Perilaku Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah 95,7 % sisanya 4,3 % adalah kontribusi faktor lain yang tidak diteliti seperti, disiplin, *reward*, kemampuan kerja, dan lain-lain

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja, Diversity dan Perilaku terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai secara satu per satu atau secara parsial (hipotesis 1,2 dan 3)

Hasil uji t dari penelitian ini bisa terlihat dalam tabel berikut ini.

**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.607	3.932		.917	.366
	Motivasi Kerja	1.110	.120	.988	9.281	.000
	Diversity	1.306	.174	.817	8.119	.001
	Perilaku Kerja	1.212	.191	.825	8.108	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan jumlah sampel sebanyak 54 dan derajat signifikansi 0,05 didapati angka t tabel yaitu 2.00488. Hasil uji t dapat diuraikan yaitu :

- a. Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja yaitu 9.281 > t tabel 2.034 serta sig 0.000 < 0.05 sehingga Ho ditolak lalu H1 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- b. Nilai t hitung dari variabel motivasi yaitu 8.119 > t tabel sebesar 2.034 dan sig 0.001 < 0.05 sehingga Ho ditolak lalu H2 diterima. Artinya diversity berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- c. Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja yaitu 8.108 > t tabel 2.034 dan sig 0.000 < 0.05 sehingga Ho ditolak lalu H3 diterima. Artinya perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini. Pengujian secara bersama-sama lewat uji F didapati hasil berikut :

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12180.518	3	4060.173	266.949	.000 <sup>a</sup>
	Residual	501.914	33	15.210		
	Total	12682.432	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Diversity, Motivasi Kerja

Menurut pengujian didapati F hitung 266,949 > F tabel 2.88 dan nilai sig 0.000 < 0.05 maka H0 ditolak H4 diterima. Artinya motivasi kerja, diversity dan

perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai secara simultan.

## PEMBAHASAN

Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis  $t$  menunjukkan bahwa motivasi kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Bila motivasi kerja dilakukan dengan baik ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berelson dan Stainer (2017) mengartikan motivasi yaitu kondisi kejiwaan serta sikap mental individu yang menghasilkan energi, mendorong aktivitas serta mendorong perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang menghasilkan kepuasan. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kiky Cahaya (2015) didapatkan hasil bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan pada divisi operasi PT. Pusri Palembang.

Penelitian ini didukung oleh Bagus Jaka Sugiharta (2017) didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja member oriflime di Jakarta. Didukung pula penelitian Nenny Angraeni (2016) didapatkan hasil bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Ketut Muliharta (2015) didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Livina Bali. Penelitian yang dilakukan oleh Chairul (2015) didapatkan hasil Motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PDAM kota malang.

### 2. Pengaruh Diversity Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis  $t$  menunjukkan bahwa Diversity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hal ini menunjukkan keberagaman di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Karyawan yang berbeda latar belakang etnik dapat memberikan instansi lebih banyak keberagaman penyelesaian masalah dalam pelayanan, pencarian dan alokasi sumber pemasukan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan lebih meningkat sebab keberagaman tenaga kerja di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Keberagaman (*diversity*) menunjukkan bahwa instansi menjadi semakin heterogen baik dari gender, umur, suku, etnis. Individu berbeda juga dari budaya, sosial dan karakteristik psikologis termasuk prasangka. Menurut Luthans (2017:74) ada sejumlah karakteristik demografi yang memberi pengaruh dalam keberagaman misalnya umur, gender, suku, pendidikan, bahasa, serta keadaan fisik.

Gede W (2007) mengatakan kesuksesan instansi terletak pada kemampuannya mempersatukan keragaman serta mengidentifikasi manfaatnya. Keragaman pada posisi manajemen serta kinerja pegawai dianalisis menurut tinjauan literatur. Bersedia menerima orang lain secara sama sebagai kesatuan tanpa melihat perbedaan. Dalam menciptakan prinsip demokrasi, diversity ini penting

untuk diperhatikan. Penelitian yang dilakukan oleh Martanti, dkk (2018) didapatkan hasil bahwa keberagaman tenaga kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis  $t$  menunjukkan bahwa perilaku kerjaberpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai KBKD Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jika Perilaku Kerjadilakukan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ada dua tipe perilaku kerja Siagian (2018) menyampaikan perilaku kerja positif yaitu perilaku mendukung terwujudnya tujuan dan banyak misi instansi berupa efisiensi, efektifitas, serta tingginya produktifitas. Namun perilaku kerja negatif bisa berakibat buruk terhadap sasaran instansi. Kreitner and Kinicki (2019:394) menambahkan saat kerja terdapat perilaku karyawan yang sulit dimonitor selama proses mencapai kinerja, faktanya saat pimpinan tidak sedang di kantor, pegawai berperilaku buruk seperti meninggalkan kantor saat jam kerja atau pulang lebih awal dari waktu seharusnya..

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Eko (2011) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif perilaku kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sarwoko (2017) perilaku kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2016) didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit Rektorat Universitas PGRI Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2018) didapatkan hasil bahwa Perilaku kerja bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Aslam dkk (2017) didapatkan hasil bahwa Perilaku kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali.

### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Diversity dan Perilaku Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis  $t$  menunjukkan bahwa motivasi kerja, diversity dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Bila Motivasi Kerja, Diversity dan Perilaku Kerjadilakukan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) kinerja atau prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja menunjukkan sejumlah hasil yang diraih dan mengacu pada kegiatan mencapai dan melaksanakan sebuah pekerjaan yang ditugaskan (Agripa Fernando Tarigan, 2016). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu menurut Kunwaviyah Nurcahyani (2010). Dan didukung juga oleh Ridwan Mattola (2017) mengacu pada derajat kesuksesan pelaksanaan tugas dan kemampuannya dalam meraih sasaran yang sudah ditentukan. Kinerja dinyatakan bagus atau berhasil bila sasaran yang diharapkan terwujud secara baik

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $> t$ -tabel yaitu  $9,281 > 2,034$
2. Diversity berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan nilai sig Diversity  $0,001 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $> t$ -tabel yaitu  $8,119 > 2,034$
3. Perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan nilai sig Perilaku kerja  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $> t$ -tabel yaitu  $8,108 > 2,034$
4. Secara bersama-sama variabel motivasi kerja, diversity dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan nilai signifikan  $0,000$  nilai ini dibawah tingkat signifikan sebesar  $5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai f-hitung  $> f$ -tabel yaitu ( $266,949 > 2,88$ ).
5. Regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa koefisien regresi motivasi kerja yakni sebesar  $1,110$ , diversity yakni sebesar  $1,306$ , dan koefisien regresi perilaku kerja sebesar  $1,212$ .
6. Koefisien determinasi didapatkan hasil *Adjusted R-Square* sebesar  $95,7\%$ .

### Saran

Dilihat dari hasil Penelitian berdasarkan deskripsi variabel maka penulis dapat memberikan saran – saran berupa:

1. Untuk peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Juga diperlukan rasa peka agar secepatnya membantu sesama teman kerja saat pekerjaan sudah selesai, jadi selain pekerjaan kantor, pegawai juga berinteraksi dengan pegawai lainnya.
2. Diperlukannya menyusun daftar penilaian kinerja pegawai agar tahu yang perlu dilakukan dalam mengatasi kekurangan serta kelemahan dari berbagai pegawai agar kinerja Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai meningkat
3. Berkaitan perilaku kerja pegawai, instansi perlu menanamkan pemahaman kepada pegawai pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai jika seluruh pegawai bekerja sama, sehingga dibutuhkan koordinasi rekan kerja sehingga tim kerja lebih kompak dan tujuan perusahaan lebih mudah diwujudkan..

## DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang. 2017, *Statistik Dasar*, Ekasakti Press, Padang.
- Arikunto, 2010, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Bruce, 2003, *Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo, Jakarta
- Gomez Mejia, 2012, *Manajemen Human Resources*, Person Education, Boston.

- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gray, 2003, *Essential of Contemporary Management*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jones dan George, 2014, *Essential of Contemporary Management*, Alfabeta, Bandung.
- Kreitner dan Kinicky, 2019, *Perilaku Organisasi; Edisi 9. Buku 1*. Selemba Empat; Jakarta
- Luthans, F. 2017, *Manajemen Internasional; Budaya, Strategi dan Perilaku. Edisi ke-8. Buku ke2, Selemba Empat; Jakarta*
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2016, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, PT Refika Aditama : Bandung.
- Muchlis, 2014, *Kebijakan Publik, Proses, Analisis dan Partisipasi*, Ghalia, Bogor.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas*, Cetakan Pertama, Jakarta : Salemba Empat.
- Setio, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, 2018, *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Pendidikan :Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

#### **Artikel dalam Jurnal**

- Andi Eko, 2011, *Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Agriva Fernando Tarigan, 2016, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi Sektor Publik (studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama Semarang)*
- Aslam, 2017, *Pengaruh Perlaku kerja terhadap Kepuasan Kerja Staf di RSUD Pandan Arang Boyolali*
- Bagus Jaka Sugiharta, 2017, *Pengaruh kmampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada member oriflime di Jakarta,Diakses 3 Maret 2010*
- Chairul Anwar Satria Yudha, 2015. *Pengaruh Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PDAM Kota Malang)*, Diakses 3 Maret 2020
- Gede W, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenaga Kerjaan Pemerintah Daerah Malang*
- Ketut Muliharta, 2015. *Pengarauh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Hotel Puri Bagus Livina pada tahun 2014)*, Diakses 15 Maret 2020

- Kiky cahaya, 2015. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan (studi kasus pada divisi operasi PT. Puari Palembang*, Diakses 16 Maret 2020
- Kunwaviyah Nurcahyani, 2010, *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening*
- Martanti, 2018, *Pengaruh Keberagaman Tenaga kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Ketenaga Kerjaan Universitas Kristen Petra Surabaya*
- Ridwan, Mattola, 2011, *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja dengan Locus Control Sebagai Variabel Moderating ( Studi Kasus Pada PT Kimia Farma Tranding dan Distribution Cabang Makassar*
- Sarwoko, 2017, *Pengaruh Perilaku kerja terhadap Kinerja Karyawan hotel Puri Bagus Lovina*
- Sidik, 2018, *Pengaruh Perilaku kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Secretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara.*