



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

The Effect of Work Motivation on Employee Performance

^{1)*} Eka Lia Sinuraya, ²⁾ Veithzal Rivai Zainal, ³⁾ Lenny Christina Nawangsari

^{1,2,3} Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia.

*Email: ¹⁾ Eka.sinuraya.es@gmail.com, ²⁾ Veithzal47@gmail.com, ³⁾ lenny.christina@mercubuana.ac.id

*Correspondence: ¹⁾ Eka Lia Sinuraya

DOI:

10.36418/comserva.v2i6.353

Histori Artikel:

Diajukan : 29-09-2022

Diterima : 01-10-2022

Diterbitkan : 07-10-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode pengumpulan data adalah studi lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Biro Kepegawaian dan Organisasi, Sekretariat Jenderal, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi dengan sampel 30 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian hanya menggunakan satu variabel bebas (motivasi kerja) untuk mengukur kinerja, tentu penelitian selanjutnya dapat menggantikan atau menambah variabel lainnya seperti budaya organisasi, hubungan kerja, penghasilan pegawai sehingga dapat mengukur kinerja secara lebih mendalam agar dapat menciptakan temuan baru dibidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Personnel and Organization Bureau of the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration. The data collection method used for this research is a field study. The population in this study were employees at the Bureau of Personnel and Organization, Secretariat General, Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, Transmigration with a sample of 30 employees. Data collection was carried out using a questionnaire which was then processed using the SPSS 26 application. The results showed that work motivation has a significant and positive effect on employee performance. The research limitations only use one independent variable (work motivation) to measure performance, of course further research can replace or add other variables such as organizational culture, work relationships, employee income so that it can measure performance in more depth in order to create new findings in the field of human resource management.

Keywords: Work Motivation; Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi

setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan ([Agustina & Bismala, 2014](#)). Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya ([Putri Royani, 2011](#)). Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan ([Oposma et al., 2013](#)).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya ([Farchan, 2016](#)) seorang pegawai merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya ([Iskandar, 2016](#)) sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*).

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut ([Panjaitan, 2017](#)). Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para pegawainya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan ([Rosmaini & Tanjung, 2019](#)).

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada pegawai ([Dewi et al., 2016](#)). Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi ([Fauziah et al., 2020](#)). Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Biro Kepegawaian dan Organisasi merupakan salah satu unit kerja eselon II pada Sekretariat Jenderal, Kementerian Desa ([Ramadani & Sofyaningrum, 2020](#)), Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang berdasarkan Peraturan Menteri Desa, PDTT Nomor 15 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan, dan pemberian dukungan perencanaan pegawai, pengembangan pegawai, dan pengelolaan tata usaha kepegawaian, pembinaan organisasi dan tata laksana, serta fasilitasi reformasi birokrasi Kementerian. Dalam pelaksanaan tugas fungsi yang diberikan maka, diperlukan komitmen setiap pejabat maupun pegawai yang ada dalam lingkup Biro Kepegawaian dan Organisasi untuk bersama-sama mencapai setiap target kerja yang diberikan melalui Indikator Kinerja Utama Unit Kerjanya, sehingga setiap Sumber Daya Manusia diperlukan motivasi kerja yang baik untuk mampu melaksanakan tugas fungsi jabatan yang diemban.

Kinerja setiap individu atau pegawai pada Biro Kepegawaian dan Organisasi juga memerlukan evaluasi dan perhatian dari pimpinan unit kerja, untuk melihat apakah ada penurunan hasil kinerja yang diakibatkan dari motivasi yang bermasalah atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja itu sendiri, beberapa indikator kinerja utama unit kerja yang tidak tercapai juga mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri, yang merupakan hasil dari kinerja pegawai didalamnya, untuk itu sudah menjadi tugas

pimpinan unit kerja sebagai pembina pegawai di Unitnya harus dapat meningkatkan kinerja organisasinya melalui pembinaan SDM didalamnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti memfokuskan penelitian pada pegawai dilingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sebagaimana penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan deduktif induktif yang berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya yang kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Dengan kata lain penelitian kuantitatif ini selalu melibatkan data berupa angka. Data yang berupa angka ini selanjutnya diolah secara statistik dan dianalisa sehingga mendapat suatu kesimpulan tertentu.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek yang terdiri dari lokasi atau daerah penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Katemba & Djoh, 2017). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

Adapun bentuk persamaan dari regresi linier sederhana ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (apabila nilai X = 0)

b = Koefisien regresi sederhana

X = Motivasi Kerja

ε = standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	3	5	4,33	,547
X2	30	4	5	4,80	,407
X3	30	1	4	2,83	,834
X4	30	2	5	4,13	,629
X5	30	2	5	4,00	,643
X6	30	3	5	3,93	,583
X7	30	2	5	3,67	,922
X8	30	3	5	4,27	,521
X9	30	4	5	4,50	,509
X10	30	2	5	4,03	,890
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan adalah 30. Memperlihatkan bahwa variable dengan standar deviation terkecil pada X2 407 dengan mean 4,80. Sedangkan variabel dengan standar deviation terbesar pada X7 922 dengan mean 3,67.

Tabel 2. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	30	4	5	4,33	,479
Y2	30	4	5	4,47	,507
Y3	30	3	5	4,07	,583
Y4	30	4	5	4,40	,498
Y5	30	1	4	2,57	,935
Y6	30	3	5	4,10	,481
Y7	30	2	5	4,07	,583
Y8	30	2	5	3,87	,681
Y9	30	4	5	4,33	,479
Y10	30	2	5	4,37	,669
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah sampe yang digunakan adalah 30. Memperlhatikan bahwa variable dengan standar deviation terkecil pada Y1 dan Y9 479 dengan mean 4,37. Sedangkan variabel dengan standar deviation terbesar pada Y5 935 dengan mean 2,57.

2. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil pengujian validitas Variabel X

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keputusan
X1	0,438987	0,000	Valid
X2	0,435948	0,000	Valid
X3	0,510809	0,000	Valid
X4	0,591548	0,000	Valid
X5	0,429027	0,000	Valid
X6	0,575997	0,000	Valid
X7	0,569136	0,000	Valid
X8	0,622036	0,000	Valid
X9	0,648857	0,000	Valid
X10	0,557309	0,000	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Pada Tabel 3 Hasil pengujian validitas Variable X1 sampai dengan X10 dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil pengujian Variabel Y

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keputusan
Y1	0,716614	0,000	Valid
Y2	0,650610	0,000	Valid
Y3	0,635206	0,000	Valid
Y4	0,622739	0,000	Valid
Y5	0,551873	0,000	Valid
Y6	0,625660	0,000	Valid
Y7	0,671642	0,000	Valid
Y8	0,518762	0,000	Valid
Y9	0,539307	0,000	Valid
Y10	0,663750	0,000	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Pada Tabel 4. Hasil pengujian validitas Variable Y1 sampai dengan Y10 dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja	0,708	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,725	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui nilai *cronbach* alpha dari variabel motivasi kerja sebesar 0,708, dan variable kinerja pegawai sebesar 0,725. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen dari kedua variabel diatas adalah reliabel.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

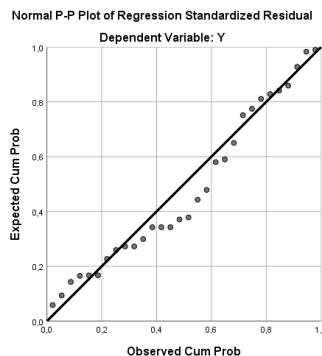
1) Uji Normalitas

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,02395351
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,157
	Negative	-,072
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Tabel 6 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi (2-tailed) yang digunakan yaitu sebesar 0,056 atau $> 0,05$. Hasil tersebut menegaskan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

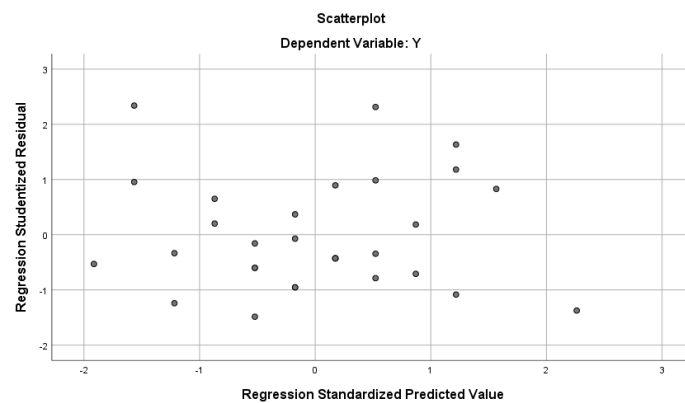


Gambar 1

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Hasil yang diperlihatkan gambar 1 adalah titik-titik pada grafik p plot telah mengikuti garis diagonal serta sesuai dengan arah garis diagonal. Hasil ini berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, atau model regresi telah menyanggupi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Titik-titik data pada gambar 2 *scatterplot* di atas sudah menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini

5. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,495	2,307

a. *Predictors:* (*Constant*), Motivasi Kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Hasil pada tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai *adjusted R-square* yang diperoleh adalah sebesar 0,495. Hasil ini berarti sebesar 49,5% likuiditas dipengaruhi motivasi kerja, sedangkan selisihnya yaitu 50,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dipergunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,335	1	156,335	29,372	,000 ^b
	Residual	149,032	28	5,323		
	Total	305,367	29			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors:* (*Constant*), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai *F*-hitung adalah sebesar 29,372 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 tersebut berarti bahwa motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,845	6,052		1,296	,205
X	,808	,149	,716	5,420	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Hasil persamaan regresi linier berganda berdasarkan table 9 adalah sebagai berikut: Variabel X memiliki koefisien regresi 0,808 dengan signifikansi 0,000 atau lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, maka diterima.

SIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dilihat dari hasil Uji F dan Uji t, berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Biro Kepegawaian dan Organisasi, Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Dengan demikian maka, melalui motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan mempunyai hasil kinerja yang tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.30596%2Fjrab.v14i1.160>
- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., Yulianthini, N. N., & Se, M. M. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 53–62. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.649>
- Iskandar, I. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut Pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2).
- Katempa, P., & Djoh, R. K. (2017). Prediksi Tingkat Produksi Kopi Menggunakan Regresi Linear. *Jurnal Ilmiah FLASH*, 3(1), 42–51.
- Oposma, M., Natassia, R., & Putri, Y. E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education Vol*, 1(2), 231–237. <https://doi.org/10.22202/economica.2013.v1.i2.124>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Putri Royani, C. (2011). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Janu Putra Sejahtera di Yogyakarta. *UPN" Veteran" Yogyakarta*.
- Ramadani, T., & Sofyaningrum, E. D. (2020). Strategi Komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 23(2), 239.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).