

## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**Yohanes Soares<sup>1</sup>**

Prodi Doktor (S-3) Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo. Indonesia<sup>1</sup>  
[bonaventurasoares@gmail.com](mailto:bonaventurasoares@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### **Abstract**

*The purpose of the study was to determine the Influence of Motivation on Employee Performance at the Social Service Office of East Nusa Tenggara Province. Research method The research method used is a literature review technique that involves a series of steps to collect information from a number of previous articles found in Google Scholar and Science Direct databases. The results of the study are that employee motivation variables have a positive relationship with employee performance variables, this is evidenced by the  $r$  value of 0.407. In addition, motivation variables also affect the performance of employees of the Social Service of East Nusa Tenggara Province as evidenced by the coefficient of determination (adjusted  $R$ ) produced is 16.5% while 83.5% is influenced by other factors not studied.*

**Keywords:** Motivation, Performance, Literature review

### **Abstrak**

Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur. Metode penelitian Metode penelitian yang digunakan adalah teknik literature review yang melibatkan serangkaian langkah untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah artikel sebelumnya yang ditemukan dalam basis data Google Scholar dan Science Direct. Hasil penelitian adalah variabel motivasi pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  0,407. Selain itu variabel motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (adjusted  $R$ ) yang dihasilkan adalah 16,5% sedangkan 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, Literature review

## **PENDAHULUAN**

Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan kinerja kelompok atau disebut juga kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh keompok dan organisasi.

Permasalahan penting yang sering dihadapi oleh para pemimpin dalam organisasi adalah upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan dipengaruhi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja pegawai. Walaupun, seorang pegawai memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan baik, tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang baik maka tidak mungkin mendapatkan hasil kerja atau kinerja terbaik.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi kerja pegawai. Motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Untuk itu peran pemimpin memotivasikan pegawai sangat penting. Pemberian motivasi kepada pegawai dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas kepada pegawai untuk melakukan tugasnya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan memotivasi diharapkan pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan sehingga tujuan organisasi tercapai maksimal.

Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang mendukung perilaku manusia agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang maksimal. Selanjutnya motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Hal ini disadari oleh Dinas Sosial Provinsi NTT, untuk memotivasi pegawai mencapai kinerja maksimal demi tercapainya tujuan organisasi, motivasi merupakan salah satu alat atasan agar pegawai mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Pegawai perlu dimotivasi karena ada pegawai yang baru mau

bekerja setelah dimotivasi atasannya, motivasi ini disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar diri pegawai. Dipihak lain ada juga motivasi dari dalam diri sendiri pegawai. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut motivasi intrinsik. Jika seorang pegawai berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan terus berusaha sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa.

Pemberian motivasi yang dilakukan Kepala Dinas Sosial Provinsi NTT kepada pegawainya merupakan hal yang vital dalam lingkup instansinya. Motivasi yang diberikan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pelayanan dengan baik kepada masyarakat yang mengalami korban bencana alam.

Motivasi kerja pegawai juga bekenan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang professional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Namun dalam kenyataannya kemampuan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT dalam melaksanakan tugasnya belum mencapai hasil terbaik (Bagian Kepegawaian Umum). Hal ini terlihat dari masih banyaknya pekerjaan yang belum bisa diselesaikan pada waktunya, permasalahan yang akan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT yang belum maksimal (Bagian Kepegawaian Umum).

Berdasarkan peneliti pada Dinas sosial Provinsi NTT, bahwa pimpinan telah memeberikan motivasi kepada pegawainya untuk mencapai kinerja terbaik, namun rata-rata pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2020 hanya mencapai nilai 78 dari jumlah kinerja pegawai dalam jumlah keseluruhan 120 orang pada Dinas Sosia Provinsi NTT (Bagian Kepegawaian Umum). Nilai kinerja ini menurut Siagian (2002: 235) dikategorikan cukup. Hasil ini belum sesuai dengan yang diharapkan oleh kantor Dinas Sosial Provinsi NTT yang menginginkan rat-rata kinerja pegawai minimal mencapai 80 yang diklasifikasikan baik.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Di antaranya adalah Heller (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dari mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed (Kreitner dan Kincki, 2001:205). Menurut Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity) , arah (direction) , dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Sedangkan Menurut Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse) mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Siagian (2006:25), mendefinisikan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sesuatu kegiatan /program/kebijakan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi (strategic). Pengukuran kinerja merupakan suatu organisasi publik, ada empat faktor yang harus dijadikan pertimbangan, yaitu ekonomi, efisiensi, dan keadilan dalam memberikan pelayanan (Wirawan 2009:170-183). Pengukuran kinerja menurut Suraya (2005:48) yang biasa digunakan adalah produktivitas.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah teknik literature review yang melibatkan serangkaian langkah untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah artikel sebelumnya yang ditemukan dalam basis data Google Scholar dan Science Direct. Pencarian dilakukan dengan menggunakan istilah "Manajemen Strategi Dalam Evaluasi SWOT Untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)" yang diambil dari jurnal penelitian yang telah dibaca, direkam, dan dianalisis. Sampel penelitian terdiri dari jurnal yang diterbitkan dalam periode 5 tahun sebelum penelitian ini, yaitu dari tahun 2018 hingga tahun 2023, yang mengandung publikasi dengan judul serupa.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi NTT dan dilaksanakan dalam waktu lima bulan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Mei tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi NTT berjumlah 120 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel

bebas (variabel X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (variabel Y).

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian adalah skala ordinal.

- a. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah : kuisisioner (Uji Validitas, Uji reliabilitas).
- b. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana karena dalam penelitian hanya terdiri dari dua variabel yaitu Motivasi ( Variabel X ) dan Kinerja Pegawai ( Variabel Y. )

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Kepegawaian Dinas Sosial Provinsi NTT**

Agar memudahkan dalam pengolahan dan pemahaman terhadap hasil penelitian ini, penulis melakukan dengan cara mengelompokkan sesuai dengan data yang diperoleh sehingga akan lebih mempermudah penulis untuk menjelaskan dan menggambarkan hasil penelitian secara umum. Selanjutnya penulis menyajikan keadaan pegawai Dinas Sosial Provinsi NTT dapat dilihat dalam berbagai karakteristik yaitu berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, agama, dan golongan atau ruang dapat dilihat pada tabel berikut :

Profil Pegawai berdasarkan Pendidikan

Profil Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan tingkat pendidikan seperti pada tabel berikut'

**Tabel. 1 Profil Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
1	SD	3	1,5
2	SMA/SMK	82	41.0
3	Diploma	16	8,0
4	S1	88	44,0
5	S2	11	5.5
<b>Jumlah</b>		<b>200</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Data Primer 2020*

Berdasarkan table.1 menunjukkan bahwa Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT memiliki tingkat pendidikan SD, 3 orang (1,5%) SMA/SMK, 82 orang (41%) DIPLOMA, 16 orang (8%) dan 88 orang (44%) Strata1 (Sarjana), dan 11 orang (5.5%) berpendidikan Strata 2 (Pancasarjana).

Profil Pegawai berdasarkan jenis kelamin

Profil pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan jenis kelamin seperti pada tabel berikut:

**Tabel.2 Profil Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	118	59
2	Perempuan	82	41
Jumlah		200	100,0

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT menurut jenis kelamin laki-laki sebanyak 118 orang (59%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 82 orang (41%).

Profil Pegawai berdasarkan Agama

Profil pegawai Dinas Sosial Provinsi Nisa Tenggara Timur berdasarkan Agama seperti pada tabel berikut.

**Tabel. 3 Profil Pegawai Berdasarkan Agama**

No	Jenis Agama	Jumlah	%
1	Islam	13	6,5
2	Katholik	82	41.0
3	Kriten Protestan	104	52.0
4	Hindu	1	0,5
Jumlah		200	100,0

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel. 3 menunjukkan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT yang memiliki agama Islam, sebanyak 13 orang (6,5%) Kahtolik, 82 orang (41%) Kristen, 104 orang (52%) dan yang memiliki agama Hindu berjumlah 1 orang (0,5%).

Profil Pegawai berdasarkan Golongan / Ruang

Profil Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Golong/Ruang seperti pada tabel berikut:

**Tabel. 4 Profil Pegawai Berdasarkan Golongan/Ruang**

No	Golongan / Ruang	Jumlah	%
1	Golongan I	3	1,5
	Golongan II	63	31,5
3	Golongan III	120	60,0
4	Golongan IV	14	7
	Jumlah	200	100,0

*Sumber : Data Primer 2020*

Berdasarkan tabel. 4 tergambar bahwa pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT sebagian besar berada pada golongan III sebanyak 120 orang atau 60% dan yang paling sedikit pegawai golongan I sebanyak 3 orang atau 1,5%.

### **Pembahasan**

#### **Hubungan antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi NTT**

Analisis hubungan dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis hubungan antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai yang dilakukan dengan menggunakan Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS veris 22, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT, ditunjukkan oleh nilai (  $r$  ) 0,407 Hubungan positif artinya apabila motivasi kerja pegawai tinggi maka akan berdampak pencapaian kinerja pegawai yang meningkat sebaliknya jika motivasi kerja pegawai rendah maka akan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai yang rendah.

#### **Analisi Regresi Linear Sederhan**

##### **Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Persamaan regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Program SPSS versi 22 seperti berikut ini:

**Tabel. 5 Analisis Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.174	5.702		2.486	.019
X	.452	.192	.407	2.356	.026

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis tersebut diketahui nilai a (konstanta) = 14,174 dan nilai b = 0,452. Nilai a (konstanta) 14,174 artinya bila tidak ada motivasi kerja pegawai maka motivasi kerja pegawai tetap 14,174, Nilai koefisien regresi atau nilai X sebesar 0,452 artinya setiap peningkatan 1 nilai motivasi akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,452, Sebaliknya jika nilai motivasi menurun 1 nilai maka nilai kinerja pegawai menurun sebesar 0,452. Dengan demikian maka persamaan regresi linier sederhananya yaitu  **$Y = 14,174 + 0,452X$**

**Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi ( R ) atau dapat langsung melihat R Square dari hasil analisis regresi dengan menggunakan versi 22 seperti berikut ini.

**Tabel. 6 Analisis Koefisien determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 <sup>a</sup>	.165	.136	3.92746

a. Predictors: (Constant), Y

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui R = 0,407 dan R Square = 0,165. Jika dihitung secara manual maka R square dihitung dengan mengkuadratkan nilai R, Dengan demikian maka R Square (  $R^2$  ) =  $(0,407)^2 = 0,165$  atau 16,5%. Artinya besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur 16,5%, sedangkan 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai, lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab hipotesis berdasarkan kaidah keputusan yang telah ditentukan. Hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 22 seperti berikut

**Tabel. 7 Hipotesis**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.174	5.702		2.486	.019
X	.452	.192	.407	2.356	.026

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) 0,026 < 0,05 maka dapat diputuskan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi NTT, disimpulkan bahwa variabel motivasi pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  0,407. Selain itu variabel motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (adjusted R ) yang dihasilkan adalah 16,5% sedangkan 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.  
 Handoko T.H dan Reksodiprodji. 2000. Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku. BPFE. Yogyakarta.  
 Kasmir.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Yokyakarta

*E-ISSN : 3032-1956*

- Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja\ Rosda Karya Bandung.
- Robbins. 1996. Perilaku Organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta.
- Siagian, S.P.2002. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta Jakarta.
- Siagian. 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Surya. 2005. Manajemen Kinerja Filsafah Teori dan Penerapan. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wirawan. 2009 Evaluasi Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian , Salemba Empat Jakarta.