

---

---

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo**

*Muhammad Rizal M Basalamah<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Robiyati Podungge<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: rizlbasalamaah@gmail.com*

---

**Abstract:** *This study aimed identify the effect of work motivation on employees' performance. The method used in this study was a quantitative method with a descriptive approach. Additionally, the data used in this study were primary data obtained by scattering the questionnaires to the employees at the Office of Investment, Energy and Mineral Resources and Transmigration Affairs of Gorontalo Province. At the same time, the sampling in this research was taken 25% of the total population; thus, the number of respondents was 57 employees. The data analysis was done by employing simple linear regression analysis assisted by SPSS 21 program. The finding of study depicted that work motivation positively and significantly affected the employees' performance. Besides, the coefficient of determination in this research was 84.2%, which meant that the variability of employees' performance could be explained by work motivation of 84.2%.*

**Keywords:** *Work Motivation; Employees' Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai di Dinas Penanaman modal ESDM Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Penarikan sampel dalam penelitian ini diambil 25% dari jumlah populasi sehingga jumlah responden berjumlah 57. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 84,2% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 84,2%.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai*

---

### **PENDAHULUAN**

Motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika menurunnya motivasi maka akan berdampak pada kinerja, sehingga dapat membuktikan apa yang dimaksud dengan motivasi dan kinerja. Semakin kurang motivasi maka kinerja perusahaan akan semakin menurun. Menurut Asim (2013), jika tingkat motivasi meningkat, dan organisasi berdiri pada setiap langkah maka kinerja pegawai akan meningkat. Tingkat motivasi adalah hubungan langsung dan positif dengan kinerja pegawai, perjuangan motivasi meningkat, dan perjuangan untuk mencapai kebutuhannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian motivasi kepada pegawai akan memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Akbar et al (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan bekerja sama pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut, oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri dan komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

Pada kantor Dinas penanaman modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, Motivasi kerja sangat penting dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan para pegawai motivasi kerja yang dilakukan di dalam kantor menerapkan pemberian motivasi karena disinilah letak pentingnya meningkatkan motivasi kepada para pegawai Agar pegawai tetap dan mau melaksanakan pekerjaan tadi sesuai dengan kecakapan yang di milikinya, dan diharapkan bukan saja asal mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaannya itu sesuai yang diinginkan kantor. Peningkatan motivasi disini dikatakan penting, karena pimpinan itu tidak sama dengan pegawai. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang Pimpinan maka harus membagi-bagi tugas kepada seluruh bawahan yang ada dalam unit kerja itu. bila semua sistem sudah dibagi-bagi, maka pimpinan yang bersangkutan harus mempunyai satu sistem yang ampuh untuk mengetahui, apakah pekerjaan tersebut telah dikerjakan oleh bawahan.

**Tabel 1 Data Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo 2 Tahun Terakhir**

No	Kinerja Pegawai	2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Mencatat dan Menerima Surat masuk	100%	88.00%	100%	88.67%
2	Memberikan nomor surat buku Pinjaman	100%	88.33%	100%	88.67%
3	Memberikan nomor SK	100%	88.33%	100%	88.67%
4	Melaporkan pelaksanaan dan hasil kegiatan kepada saran	100%	88.67%	100%	88.67%
5	Menyusun daftar urut kepangkatan pegawai berdasarkan format DUK	100%	88.00%	100%	88.67%

Sumber: Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo 2021

Dilihat dari data yang menunjukkan kinerja pegawai belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh kantor. Permasalahan ini diduga karena masih ada beberapa pegawai yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga kinerja karyawan belum mencapai target tersebut.

**Tabel 2 Perilaku Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo 2 Tahun Terakhir**

No	Perilaku Kerja	Target	Niai Kinerja Tahun 2919	Nilai Kinerja Tahun 2020
1	Orientasi Pelayanan	100%	80	83
2	Integritas	100%	80	83
3	Komitmen	100%	80	83
4	Disiplin	100%	80	83
5	Kerjasama	100%	80	83

Sumber: Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka indikator yang termasuk dalam kategori data penilaian kinerja

di atas adalah kualitas, orientasi pelayanan yaitu perilaku kerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang di layani kepada masyarakat. Pada tahun 2019-2020 belum mencapai target 100%, karena di tahun 2019 realisasinya hanya mencapai 88,00% sedangkan di tahun 2020 realisasinya mencapai 83,00%. Jadi di tahun 2019-2020 hanya meningkat 3% dikarenakan kurang maksimal dalam memberikan pelayanan dalam masyarakat. Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman modal ESDM Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena lebih bersifat sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada dinas penanaman modal ESDM dan transmigrasi provinsi gorontalo sebanyak 135 Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini setelah dihitung dengan menggunakan rumus Sugiono diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, teknik ini untuk mencari pengaruh dan memutuhkan hipotesis pada variable bebas (motivasi kerja) dan variable tetap (kinerja karyawan). Lokasi penelitian bertempat Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yang beralamat di Jl. Tengah, Desa Toto selatan, Kec. Kabila, Kab. Bonebolango.

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode Kolmogorof Smirnov. kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi  $> 0,05$  berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$  berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.20111455
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.100
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.430

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,873 dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) atau probabilitas sebesar 0,430 yang berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

##### **Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.210	.527		2.832	.034
Motivasi Kerja	1.249	.073	.918	17.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Model yang dibentuk pada model regresi sederhana pada tabel 4 dapat diformulasikan dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,210 + 1,249X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,210 menunjukkan nilai rata-rata variable Kinerja Pegawai sebesar 3,210 dengan ketentuan nilai variabel Motivasi Kerja bernilai konstan atau ceteris paribus.
- b. Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 1,249 menunjukkan setiap perubahan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,249 satuan.

#### **Hasil Uji T Statistik**

Pengujian t statistik dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji T Statistik**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.210	.527		2.832	.034
Motivasi Kerja	1.249	.073	.918	17.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t-hitung yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak Ho, Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 17,109 > t-tabel 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **Koefisien Determinasi**

Tujuan melakukan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal ESDM dan transmigrasi provinsi Gorontalo. Nilai yang mendekati angka 1 sangat mampu menjelaskan informasi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas.

**Tabel 6 Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.839	5.24818

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka R Square adalah sebesar 0,842 atau sebesar 84,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 84,2% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal ESDM Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Koefisien positif dalam hasil penelitian ini yaitu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin meningkat kinerjanya. Koefisien regresi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu sebesar 1,249, yang berarti bahwa ketika terjadi peningkatan satu satuan pada motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar 1,249 satuan. Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil deskriptif variabel yang diperoleh dari jawaban responden, dimana untuk variabel motivasi kerja mendapatkan skor baik dengan angka mean sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari (2019), Alisha Maisan Falah dan Hani Gita Ayuningtias (2020), Denny Erica<sup>1</sup> et. al. (2020).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal ESDM Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian ini mengartikan bahwa ketika terjadi peningkatan pada motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja para pegawai, dapat dilihat dari perilaku pegawai, usaha pegawai, serta kegigihan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya juga, jika para pegawai tidak memiliki motivasi dalam perilaku, usaha, serta kegigihan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat terjadi penurunan kinerja pegawai. Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, Jayanti, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam." *Jurnal Dimensi* 8(2):372–85. doi: 10.33373/dms.v8i2.2179.
- Bramasto. Ari. 2007. Analisis Perputaran Aktiva Tetap dan Perputaran Piutang Kaitannya Terhadap Return on Assets Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Ekonomi Unikom*. 9 (2). Pp. 215-230.
- Erica, Denny, Ita Suryani, Hoiriah, and Irwin Ananta Vidada. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk." *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020 IV(1):53.

Falah, Alisha Maisan, and Hani Gita Ayuningtias. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(6):990-1001. doi: 10.52160/ejmm.v4i6.417.

Hasibuan, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Pramiana, Omi. 2018. "Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto." *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 3(2):1-13. doi: 10.34203/jimfe.v3i2.642.

Pramiana, Omi. 2018. "Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto." *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 3(2):1-13. doi: 10.34203/jimfe.v3i2.642.

Rahmawati, Dita, and Universitas Indonesia Timur. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan The Effect of Work Motivation on Employee Performance at the Office of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province." 2(2).

Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Cetakan pertama)*. CV. PUSTAKA SETIA.