



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 3907-3922

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah

Ricardo Manarintar Simarmata

Politeknik Negeri Ambon

Email: [ricardomanarintar@gmail.com](mailto:ricardomanarintar@gmail.com)

### Abstrak

Survey awal pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Maluku Tengah menunjukkan ada indikasi masalah motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sesuai masalahnya Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Maluku Tengah. Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Maluku Tengah memiliki nilai rata – rata 2,35 yang diinterpretasikan cukup baik, sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata 2,57 yang diinterpretasikan cukup baik. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Maluku Tengah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semakin baik Motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja pegawai. Untuk meningkatkannya, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Maluku Tengah harus berupaya meningkatkan motifasi kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan efektif.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja*

## Abstract

The initial survey at the Central Maluku Transmigration and Tenga Office showed that there was an indication of the problem of work motivation and employee performance. According to the problem, this study aims to find out and analyze the effect of work motivation on employee performance in the Transmigration Office and Central Maluku Work. The analysis method used in this study is quantitative analysis and simple linear regression analysis. Quantitative analysis shows that work motivation at the Department of Transmigration and Tenga Work of Central Maluku has an average value of 2.35 that is interpreted quite well, while employee performance has an average value of 2.57 which is interpreted quite well. The results of the regression analysis show that work motivation has a positive effect on employee performance in the Transmigration and Tenga Working Office of Central Maluku. Based on these results it can be concluded that the better work motivation, the better the employee's performance. To increase it, the Central Maluku Transmigration and Tenga Office must try to increase employee work motivation so that employees can work effectively.

*Keywords: Employee Performance, Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara,2001).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2003). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja pegawai. Maka selaras dengan yang dikemukakan

Handoko (2003) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan pegawai mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari pegawai pegawai sejawat, dari atasannya dan lainlain. Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan dihargai oleh sesama pegawai, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain (Anoraga, 2003).

Motivasi atau dorongan kerja pegawai adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003).

Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2009) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Lewa dan Subowo, (2005) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Penelitian dilakukan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Kabupaten Maluku Tengah. Kemudian peneliti melakukan pra-survey terhadap pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Kabupaten Maluku Tengah, dengan membagikan kuesioner pertanyaan kepada 15 responden.

Masalah – masalah mengenai motivasi kerja adalah :

1. Pimpinan kadang cuek dengan pegawai sehingga membuat pegawai tidak dekat pimpinan.
2. Fasilitas komputer yang ada di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah banyak yang rusak sehingga membuat pegawai tidak bisa bekerja dengan maksimal.

Berikut adalah pra survey mengenai motivasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah.

Tabel 1. Pra-Survey Mengenai Motivasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Maluku Tengah

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja.	12	80	3	20
2.	Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja.	5	33,3	10	66,7
3.	Di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan.	6	40	9	60
4.	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.	2	13,3	13	86,7

Sumber: Hasil olah data 2023

Dari tabel disebutkan bahwa 9 pegawai menjawab pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Kabupaten Maluku Tengah kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian masalah mengenai kinerja pegawai adalah

1. Pegawai kadang menunda pekerjaan yang diberikan pimpinan sehingga membuat pekerjaan menjadi tidak selesai pada waktunya.
2. Pegawai sering melempar tanggung jawab apabila diberikan pekerjaan yang melibatkan rekan sekerja.

Berikut adalah pra survey mengenai kinerja kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah.

Tabel 2. Pra-Survey Mengenai Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Maluku Tengah

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	8	53,3	7	46,7
2.	Saudara masuk kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan.	10	66,7	5	33,3
3.	Saudara sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	40	9	60

Sumber: *Hasil olah data 2023*

Berdasarkan hasil pra survey di atas terdapat 9 pegawai menjawab bahwa pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Kabupaten Maluku Tengah kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Kabupaten Maluku Tengah".

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah . Objek penelitian yang dilakukan adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Kabupaten Maluku Tengah.

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

### Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah, yang berjumlah 50 orang pegawai.

### Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Maluku Tengah yang berjumlah 40 pegawai, dan tidak termasuk Kepala Dinas.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan.

## Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi responden dan variabel-variabel penelitian (motivasi dan kinerja pegawai).

### Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk memenuhi validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing akan menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

### Analisis Regresi

#### Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Sederhana Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan model regresi sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS statistic 21.0 for windows dengan persamaan berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

X = Variabel Bebas yaitu motivasi kerja.

Y = Variabel Terikat, yaitu kinerja pegawai.

a = Konstanta.

b = Koefisien Regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Pada pembahasan mengenai karakteristik responden penelitian ini, dapat diketahui gambaran tentang besar dan kecilnya presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan usia. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	35%
2	Perempuan	26	65%
	Jumlah	40	100%

*Sumber : Hasil olah data, 2023*

Dari data tabel menunjukkan bahwa presentase laki-laki sebanyak 14 responden atau 35% dan jumlah responden perempuan adalah 26 responden atau 65%. Ini berarti jumlah pegawai perempuan pada objek penelitian penulis lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai laki-laki.

b. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	16	40%
2	Diploma	5	12,5%
3	S1	17	42,5%
4	S2	2	5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil olah data, 2023

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa banyaknya pegawai didominasi oleh tingkat pendidikan S1 sebesar 42.5 %.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Usia Responden

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 20 tahun	5	12,5%
2	20-30 Tahun	25	62,5%
3	> 30 tahun	10	25%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia responden yang paling banyak adalah pada usia 20-30 tahun dengan jumlah sebanyak 25 orang dengan nilai persentase sebesar 62,5%.

#### Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini tersebar pada 6 butir pernyataan yang dibentuk dalam 3 indikator. meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja dan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Nilai rata-rata	Keterangan
Hubungan Dengan Rekan Kerja Dan Atasan			
1	Adanya hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja.	3,70	Baik
2	Adanya hubungan harmonis antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja.	2,40	Buruk
Nilai Rata-Rata		3,05	Cukup Baik
Lingkungan Kerja			
3	Di ruangan kerja tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan.	2,60	Buruk
4	Lingkungan kerja yang bersih membuat semangat dalam melaksanakan pekerjaan.	2,78	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		2,69	Cukup Baik
Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan			
3	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.	2,40	Buruk
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan karier.	2,30	Buruk
Nilai Rata-Rata		2,35	Buruk

Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi kerja	2,70	Cukup Baik
-----------------------------------------	------	------------

Sumber : Hasil Olah data (2023)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,70 yang mengindikasikan bahwa rata-rata responden beranggapan bahwa motivasi kerja pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah sudah cukup baik.

#### Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Pengukuran variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini tersebar pada 10 butir pernyataan yang dibentuk dalam 5 indikator. Meliputi : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Tabel 9. Nilai Rata – Rata Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Nilai rata-rata	Keterangan
Kuantitas			
1	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan.	3,45	Baik
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan.	3,63	Baik
Nilai rata-rata		3,54	Baik
Kualitas			
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	3,35	Cukup Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.	3,40	Baik
Nilai rata-rata		3,38	Cukup Baik
Kehandalan			
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	2,20	Buruk
6	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	2,65	Cukup Baik
Nilai rata-rata		2,43	Cukup Baik
Kehadiran			
7	Saya masuk kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan.	3,45	Baik

8	Saya pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	3,43	Baik
Nilai rata-rata		3,44	Baik
Kemampuan bekerja sama			
9	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	2,58	Buruk
10	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	2,55	Buruk
Nilai rata-rata		2,57	Buruk
Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai		3,07	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah data 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,07 yang mengindikasikan bahwa rata-rata responden beranggapan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah sudah cukup baik.

#### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Instrumen Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation. Pada uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dengan ketentuan  $r_{hitung} \geq 0.3044$  instrumen tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing indikator dalam tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Validasi

No	Indikator	r-hitung	Nilai signifikan	Ket
1	Variabel Motivasi kerja			
	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.			
	• Indikator 1	0,835	0,000	Valid
	• Indikator 2	0,965	0,000	Valid
	Lingkungan kerja			
	• Indikator 3	0,975	0,000	Valid
	• Indikator 4	0,979	0,000	Valid
	Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan			

	• Indikator 5	0,958	0,000	Valid
	• Indikator 6	0,957	0,000	Valid
2	Variabel Kinerja Pegawai			
	Kuantitas			
	• Indikator 1	0,960	0,000	Valid
	• Indikator 2	0,954	0,000	Valid
	Kualitas			
	• Indikator 3	0,875	0,000	Valid
	• Indikator 4	0,967	0,000	Valid
	Kehandalan			
	• Indikator 5	0,786	0,000	Valid
	• Indikator 6	0,673	0,000	Valid
	Kehadiran			
	• Indikator 7	0,887	0,000	Valid
	• Indikator 8	0,877	0,000	Valid
	Kemampuan Bekerja Sama			
	• Indikator 9	0,952	0,000	Valid
	• Indikator 10	0,952	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Berdasarkan hasil pengujian diatas, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai Pearson Correlation (rhitung) berada di atas 0,3044 dengan tingkat signifikan < 0.05.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Berikut ini adalah tabel 4.8, hasil uji reliabilitas yang penulis dapatkan :

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,816	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0,790	<i>Reliable</i>

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel

dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Analisis Regresi Liner Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.414	1.231		10.085	.000
	Motivasi Kerja	1.109	.072	.929	15.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Regresi linier merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variable bebas/predictor (x) dengan satu variable tak bebas/response (y). dan Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.9 di atas, maka dapat diperoleh persamaan :

$$Y = 12.414 + 1.109 (X)$$

### Pengujian Hipotesis

Uji – t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif. Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai thitung 15.468 atau pada nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa hipotesis ini didukung.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.859	2.338

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahdata 2023

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa, besarnya nilai R Square adalah 0,863 atau sekitar 86,3%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 86,3% sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Pembahasan

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuisisioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 21. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t-statistik menunjukkan variabel intensif (X) berhubungan positif dengan nilai signifikan di atas derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adanya pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai memberi arti bahwa hubungan keduanya adalah searah. Disamping itu pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memberi arti motivasi kerja berpengaruh besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian melalui analisa regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut :

$$Y = 12.414 + 1.109 (X)$$

Dimana

- a = 12.414 merupakan konstanta dan angka tersebut menunjukan Kinerja Pegawai bila motivasi kerja diabaikan
- b = 1.109 merupakan koefisien arah artinya jika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah proporsional.

#### Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka implikasi praktis yang dapat dilakukan pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah :

Untuk meningkatkan motivasi kerja

1. Pemimpin membuat suatu kegiatan yang mempertemukan antara pemimpin dan pegawai sehingga membuat hubungan pemimpin dan pegawai lebih dekat.
2. Mengupayakan agar fasilitas yang disediakan oleh kantor seperti komputer dan membuat jadwal rutin untuk membersihkan lingkungan kerja .
3. Pimpinan membuat program tahunan dimana dimana didalamnya membuat pelatihan kepada pegawai dan juga pimpinan selalu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti diklat dan mengembangkan karir.

Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

1. Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya dengan teliti dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pimpinan diharapkan membuat pekerjaan dimana pekerja tersebut dikerjakan oleh lebih dari 1 pegawai dengan tujuan agar sesama pegawai dapat bekerja sama dan saling berkoordinasi.

#### SIMPULAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung sebesar 15.468 Sehingga dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah. Dan Koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,861 atau sekitar 86,3%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 86,3% sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antika Dwi Nurindah . 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi 12(2),99-108.
- Anoraga, Pandji.2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.Jakarta: Rineka

Cipta.

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. 2003. Manajemen Personalial dan Sumber daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPF.
- LS Ompusunggu, Kusmiyanti. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rutan kelas IIB Humbang Hasundutan. Jurnal.feb.unmul.ac.id 18 (2), 267-273.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Oluseyi Shadare. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Efektivitas kepemimpinan dan manajemen waktu terhadap kinerja Pegawai di Bebarak Industri di Medan Oyo State Nigeria. II(3):75-81.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2002. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Saputra, C. D (2018) Pengaruh komunikasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan, Jurnal Manajemen dan Bisnis, KINDAI, Vol 14, Nomor 3.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi aksara.
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Unnes Press.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

TSS Endra.2001- Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta, Jurnal.Stieama.ac.id

Wahjosumidjo. 1991. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Yuningsih, Erni (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. Jurnal Visionida.