

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DAERAH  
TERTINGGAL**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT THE DIRECTORATE GENERAL OFFICE DEVELOPMENT OF  
DEVELOPMENT AREA**

Arya Adi Saputra<sup>1</sup>, Romat Saragih.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis  
Universitas Telkom

<sup>2</sup>Dosen Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom

<sup>1</sup>[aryacakuy18@gmail.com](mailto:aryacakuy18@gmail.com), <sup>2</sup>[saragih@ypt.or.id](mailto:saragih@ypt.or.id)

---

**Abstrak**

Untuk menunjang performa organisasi dalam bersaing, maka organisasi harus melakukan berbagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Dalam penelitian ini, 85 pegawai dijadikan sampel yang sesuai dengan jumlah populasi (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi dan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

**Kata Kunci :** Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

---

**Abstrak**

*To support the performance of organization in competition, an organization must make various efforts to empower human resources that aims to improve the performance of each individual. This research aims to study and analysis influence of work motivation on the performance of employees at the Office of the Directorate General of Development of Disadvantaged Regions.*

*This research uses quantitative method with descriptive and causal research type. In this study, 85 employees were sampled according to population size (saturation sample). Data analysis techniques used are correlation analysis and simple regression analysis.*

*The results of hypothesis testing shows that working motivation significantly influence the performance of employees at the office of the Directorate General of Development of Disadvantaged Regions.*

**Keywords:** *Employees Performance, Work Motivation, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation*

---

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja pegawai yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Pada tahun 2014-2016 realisasi kinerja mengalami fluktuasi dan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan dalam angka 95%, pada tahun 2014 realisasi target ritasi mencapai angka 88%, sedangkan pada tahun 2015 hanya mencapai angka 92% dan pada tahun 2016 mencapai angka 90%.

Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi kantor dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia

### **1.2 Tujuan Penelitian**

- 1) Mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.
- 2) Mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.
- 3) Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Kerangka Pemikiran**

#### **1) Motivasi Intrinsik**

Adalah motivasi yang berasal dari rangsangan dalam diri sendiri karena didalam diri setiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

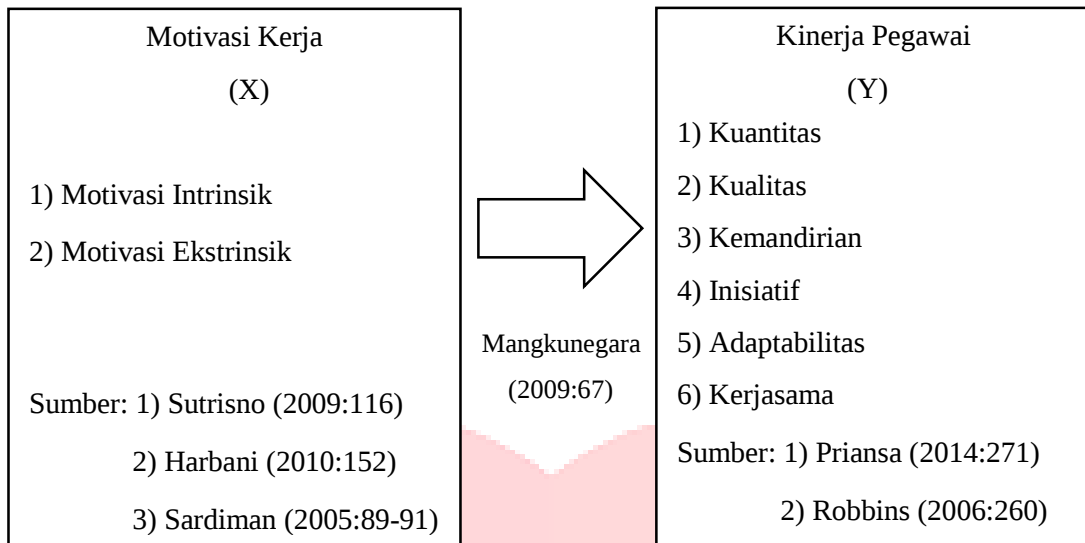
#### **2) Motivasi Ektrinsik**

Adalah motivasi yang berasal dari luar seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi, uang, jaminan hari tua, insentif, bonus, dan fasilitas.

Priansa (2014:271), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui enam dimensi, yaitu kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama.

Kinerja pegawai yang telah termotivasi terlihat dari semangat, kesungguhan, dan antusias dalam bekerja, bila hal itu berlanjut dipastikan bahwa kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan baik dan sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan tidak mudah karena adanya permasalahan-permasalahan maka perlu upaya keras dari perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2009:67)

Dari pemaparan yang telah diuraikan diatas, maka kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada Gambar 2.2 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Olahan Data Penulis

### 3. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:11) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian.

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:135) bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal sebanyak 85 orang.

#### 3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel. Menurut Sugiyono (2017:121), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang dipakai untuk menguji kuisioner adalah teknik Korelasi *Product Moment*:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas yang dicari
- x = Skor masing-masing pertanyaan
- y = Total skor dari semua pertanyaan
- n = Jumlah responden

Uji reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subjektif.

Koefisien *Alpha Cronbach* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Dalam mengukur reliabilitas, peneliti menggunakan teknik perhitungan *Alpha Cronbach*. Menurut Darmawan (2013:180), untuk analisis reliabilitas dapat digunakan metode Cronbach's Alpha. Jika koefisien yang didapat lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Untuk mengetahui suatu instrumen tersebut reliabel, pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_i$  = Nilai reliabilitas  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum s_i^2$  = Jumlah varian butir  
 $s_t^2$  = Varians total

### 3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier sederhana dan jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda (Priyatno, 2016:47). Untuk penelitian ini, analisis regresi yang digunakan, yaitu analisis regresi linier sederhana

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

- $Y$  = variabel terikat  
 $a$  = konstanta  
 $b$  = koefisien regresi  
 $X$  = variabel bebas

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum x^2)(\sum y) - (\sum x)(\sum y)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

### 3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Motivasi Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (Kd). Rumus dari koefisien determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2011:231):

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Pengumpulan Data

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal sebanyak 85 responden dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dikatakan sah jika setiap pertanyaan hanya berisi satu jawaban. Kuesioner yang disebar berjumlah 85 kuesioner dan semuanya kembali, kuesioner tersebut dijadikan data primer dalam penelitian ini.

### 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

TABEL 4.1  
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA PEGAWAI

| No. | Dimensi                  | Persentase | Keterangan  |
|-----|--------------------------|------------|-------------|
| 1.  | Kuantitas Pekerjaan      | 83%        | Baik        |
| 2.  | Kualitas Pekerjaan       | 84,5%      | Sangat Baik |
| 3.  | Kemandirian              | 88%        | Sangat Baik |
| 4.  | Inisiatif                | 89%        | Sangat Baik |
| 5.  | Adaptabilitas            | 80%        | Baik        |
| 6.  | Kerjasama                | 87%        | Sangat Baik |
|     | Rata-Rata Persentase (%) | 85,25%     | Sangat Baik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari perhitungan dalam Tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh yaitu sebesar 85%. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa responden beranggapan kinerja pegawai di Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal sangat baik.

Nilai tertinggi pada variabel kinerja pegawai ini terdapat pada dimensi inisiatif sebesar 89%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal selalu menyampaikan ide-ide yang pegawai miliki kepada kantor melalui atasannya. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi adaptabilitas sebesar 80%. Oleh karena itu, diharapkan bahwa pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal diharapkan dapat beradaptasi pada kondisi apapun.

#### 4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

TABEL 4.2  
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI KERJA

| No. | Dimensi                  | Persentase | Keterangan  |
|-----|--------------------------|------------|-------------|
| 1.  | Motivasi Intrinsik       | 85%        | Sangat Baik |
| 2.  | Motivasi Ekstrinsik      | 85%        | Sangat Baik |
|     | Rata-Rata Persentase (%) | 85%        | Sangat Baik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari perhitungan dalam Tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh yaitu sebesar 85%. Nilai tersebut masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa responden beranggapan motivasi kerja di Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal sangat baik.

Nilai antara variabel motivasi kerja ini yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dinyatakan sama atau setara sebesar 85%.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang dilakukan pada 85 responden di Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi sederhana yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

TABEL 4.3  
ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 1.914                       | .482       |                           | 3.971 | .000 |
| 1 Motivasi Kerja          | .544                        | .113       | .468                      | 4.819 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.3 diatas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1.914 + 0.544X$$

#### 4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:294) bahwa koefisien determinasi digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara nol (0) sampai dengan 1. Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

TABEL 4.4  
HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change |
| 1     | .468 <sup>a</sup> | .219     | .209              | .31603                     | .219              | 23.233   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai R square dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,468^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,2190 \times 100\% = 21,9\%$$

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan kepada pegawai Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja pegawai di Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal termasuk dalam kategori sangat baik dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi inisiatif dalam kategori sangat baik.
- Motivasi kerja di Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal dengan menggunakan analisis deskriptif, termasuk dalam kategori sangat baik. Nilai antara kedua dimensi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, memperoleh hasil nilai yang sama yakni dalam kategori sangat baik.
- Dari kedua hasil tersebut maka terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dikemukakan. Maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan dan memperluas pengetahuan, antara lain:

#### 5.2.1 Saran Untuk Kantor

- Pada variabel kinerja pegawai, nilai terendah terdapat pada dimensi adaptabilitas. Walaupun nilai tersebut masuk dalam kategori “Baik”, akan tetapi kantor harus tetap meningkatkan. Maka disarankan pada Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal, harus memperhatikan adaptabilitas pegawai terhadap lingkungan sekitar kantor, terutama untuk pegawai yang baru

bekerja, misalnya melalui pelatihan, orientasi, pembuatan uraian tugas, sosialisasi budaya atau nilai-nilai organisasi dan lain-lain.

- b) Variabel motivasi kerja pada Kantor Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal dalam kedua dimensi termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Akan tetapi kantor harus tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawai-pegawai, agar pegawai mendapatkan kenyamanan dan meningkatkan kinerja kantor.

#### 5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- 1) Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan untuk dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang turut berhubungan dengan kinerja seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mencari objek lain yang berbeda dari penelitian yang sudah dilakukan.
- 3) Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dikarenakan hanya menggunakan 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Untuk itu bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan dengan menggunakan lebih dari 2 variabel penelitian sehingga dapat menggunakan analisis regresi linear berganda.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Darmawan, Harry Ibnu (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Donni Junni, Priansa (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengelolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.