



PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PEMERINTAHAN KABUPATEN SIKKA

Fransiska Nona Amel Parera¹, Imanuel Wellem², Maria Modesta Missi Mone³

¹²³Universitas Nusa Nipa Indonesia

Alamat : Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru,

Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Korespondensi penulis: amellparera@gmail.com

Abstract: *This study aims to: (1) describe employee performance, organizational support, and work motivation; and (2) analyze the effects of organizational support and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously. This study employed a saturated sampling technique (census), whereby all members of the population were included as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive analysis and inferential statistical analysis with multiple linear regression. The descriptive analysis results indicate that employee performance, organizational support, and work motivation were categorized as good. The results of the t-test show that, partially, organizational support has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F-test indicate that, simultaneously, organizational support and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination analysis shows that organizational support and work motivation explain 28.5% of the variation in employee performance at the Sikka Regency Social Affairs Office.*

Keywords: *Organizational Support, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, dukungan organisasi, dan motivasi kerja; serta (2) menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif serta analisis statistik inferensial dengan metode regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, dukungan organisasi, dan motivasi kerja berada pada kategori baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan dukungan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintahan Kabupaten Sikka sebesar 28,5%.

Kata kunci: *Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan kesejahteraan sosial merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh, khususnya bagi kelompok rentan dan kurang mampu. Kesejahteraan sosial tidak hanya mencakup pemenuhan kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan papan, tetapi juga meliputi akses terhadap layanan pendidikan, kesehatan, serta jaminan sosial yang layak. Hal ini sejalan dengan pendapat Midgley (2021) yang menyatakan bahwa kesejahteraan sosial merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar serta tersedianya kesempatan bagi individu untuk berkembang secara optimal. Oleh karena itu, pembangunan di bidang ini menjadi sangat strategis dalam mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera, dan berkeadilan sosial (Suharto, 2022).

Upaya pembangunan kesejahteraan sosial dilakukan melalui berbagai program dan kebijakan yang berfokus pada penanggulangan kemiskinan, perlindungan sosial, serta pemberdayaan masyarakat. Menurut Todaro dan Smith (2020), penanggulangan kemiskinan tidak hanya dilakukan melalui pemberian bantuan, tetapi juga melalui peningkatan kapasitas dan produktivitas masyarakat agar mampu keluar dari kemiskinan secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi suatu organisasi. Dalam suatu instansi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ramadhan, 2024) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh kemampuan, tanggung jawab, serta profesionalisme individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, instansi pemerintah dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik dalam mencapai tujuannya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari pencapaian standar kinerja yang telah ditetapkan. Apabila pegawai mampu memenuhi standar tersebut, maka kinerjanya tergolong baik, demikian pula sebaliknya (Tora *et al.*, 2023).

Pada Dinas Sosial Kabupaten Sikka, kinerja pegawai menjadi faktor yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan yakni adanya potensi dari dalam diri karyawan itu sendiri berupa kompetensi yang terus dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhannya dalam bekerja. Pengukuran kinerja pegawai di lingkungan dinas ini perlu memperhatikan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Sikka mengenai dukungan organisasi, diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Beberapa pegawai mengaku belum merasakan adanya perhatian dan dukungan yang optimal dari organisasi, baik dalam bentuk penghargaan atas kinerja maupun pemenuhan kebutuhan kerja. Selain itu, komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih belum berjalan secara maksimal, sehingga menyebabkan kurangnya kejelasan dalam pelaksanaan tugas serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan pengambilan keputusan.

Demikian pula dengan hasil wawancara bersama pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Sikka mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan kurangnya semangat dalam bekerja, sering tidak hadir pada hari kerja, serta masih terdapat kecenderungan menunda penyelesaian tugas yang diberikan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta ada pula penelitian yang menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, beberapa penelitian juga menemukan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan, maupun berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil penelitian terdahulu terkait dukungan organisasi juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh positif namun tidak signifikan. Di sisi lain, terdapat pula penelitian yang menemukan pengaruh negatif dan signifikan, serta pengaruh negatif dan tidak signifikan antara dukungan organisasi dan kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan menciptakan hasil kerja yang optimal dan dapat memberikan kepuasan kepada pegawai yang melakukannya serta dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan yang dimiliki, motivasi kerja yang mendorong semangat dalam bekerja, serta kesempatan kerja yang diberikan oleh organisasi untuk mengembangkan potensi yang ada. Dengan adanya kombinasi dari faktor-faktor tersebut, individu akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan (Kasmir, 2019).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Wijaya, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Dukungan Organisasi

Menurut Wellem (2018), dukungan organisasi dapat dipandang sebagai bentuk komitmen organisasi terhadap individu (pegawai). Jika dalam hubungan individu dan organisasi dikenal adanya komitmen pegawai terhadap organisasi, maka dukungan organisasi merupakan kebalikannya, yaitu komitmen organisasi kepada pegawai. Komitmen ini diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti pemberian penghargaan, kompensasi yang adil, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Dukungan tersebut

mencakup aspek ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, dan bonus, maupun aspek intrinsik seperti perhatian, pujian, penerimaan, dan kesempatan pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan bentuk nyata perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pegawai. Selanjutnya, Kaswan (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Di sisi lain, Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa dukungan organisasi merupakan bentuk komitmen organisasi terhadap pegawai, di mana organisasi menghargai dedikasi dan loyalitas pegawai sebagai bagian dari hubungan timbal balik. Hal ini menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan perhatian dan penghargaan kepada pegawai, maka pegawai juga akan memberikan respons positif terhadap organisasi. Dengan demikian, dukungan organisasi menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan bentuk perhatian, penghargaan, dan bantuan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, kinerja, dan komitmen pegawai. Dukungan organisasi mencerminkan adanya hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai, di mana semakin tinggi dukungan yang diberikan, maka semakin tinggi pula loyalitas dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi Kerja

Menurut Mone dan Prilyastiti (2024), motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para pegawai agar mereka dapat bekerja secara produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, serta berupaya memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Seseorang bertindak karena adanya alasan yang mendasari perilakunya, sehingga motivasi tidak muncul secara kebetulan, melainkan berkaitan dengan kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan yang menjadi sumber tindakan. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang mengarahkan perilaku seseorang menuju tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan arah dan intensitas tindakan individu.

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga individu bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh kemampuannya untuk mencapai kepuasan. Uno (2007) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk melakukan perubahan perilaku. Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bertindak, tetapi juga mencerminkan intensitas usaha, semangat kerja, serta interaksi antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan keberhasilan individu maupun organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Sikka. Metode kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berupa angka dari jawaban responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut (Sugiyono, 2010), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pelaksanaannya menggunakan metode survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit

analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Sikka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai sebesar 81,55 % dan berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa para pegawai pada umumnya telah menyatakan bahwa Dukungan Organisasi yang diberikan kepada pegawai sudah baik. Variabel Dukungan Organisasi terdiri dari empat indikator dimana keempat indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik dengan gap sebesar 18,45%.

Hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai sebesar 83,95 dan berada pada kategori baik. Variabel Motivasi Kerja terdiri dari empat indikator dimana keempat indikator termasuk dalam kriteria baik dan sangat baik dengan gap sebesar 16,05%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa pegawai membutuhkan motivasi kerja yang baik untuk bisa mendukung meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai 78,79 dan berada pada kategori baik. Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari empat indikator dimana keempat indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik dengan gap sebesar 21,21%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda $Y = 3,830 + 0,384X_1 + 0,286X_2$ kedua variabel bebas memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien Dukungan Organisasi sebesar 0,384 menunjukkan bahwa peningkatan Dukungan Organisasi akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara

itu, koefisien variabel Motivasi Organisasi sebesar 0,286 menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien Motivasi Kerja yang lebih besar mengindikasikan bahwa dalam konteks Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sikka, aspek Motivasi Kerja menjadi sangat penting dan utama untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yang maksimal untuk bisa melakukan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t_{hitung} sebesar 2,943 dengan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, Dukungan Organisasi menjadi faktor yang penting dalam mendukung dan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kab. Sikka. Dukungan Organisasi yang baik akan mendukung dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kab. Sikka. Dengan adanya peningkatan Dukungan Organisasi yang terjadi secara signifikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai/ASN pada Dinas Sosial Kab. Sikka.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,829 dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja Pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan pada Kantor Dinas Sosial Kab. Sikka. Motivasi Kerja yang tinggi dari para Pegawai/ASN adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi Dinas Sosial untuk menjaga dan meningkatkan Kinerja Pegawai/ASN.

Secara simultan, Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kab. Sikka. Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,441 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Artinya secara bersama-sama, variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sikka.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,228 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten

Sikka sebesar 58,4%. Sedangkan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemerintahan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Dukungan Organisasi Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Dukungan Organisasi semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina*, (2021); 2) *Gerry Richard Bohung, Bernhard Tewal, Jantje Sepang* (2018). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka karena dukungan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dukungan tersebut tercermin melalui dukungan manajemen berupa bimbingan, arahan, serta bantuan dari atasan ketika pegawai menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Bimbingan dan arahan yang jelas membantu pegawai memahami tugas yang harus dilaksanakan sesuai prosedur kerja yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja, ketelitian kerja, serta keakuratan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, bantuan yang diberikan atasan ketika pegawai menghadapi kendala pekerjaan memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan tepat waktu sehingga target kerja yang ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pengaruh positif dukungan organisasi terhadap kinerja juga terlihat dari adanya pengakuan atas prestasi, kesempatan pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Pemberian penghargaan dan apresiasi atas kontribusi pegawai menumbuhkan rasa dihargai sehingga pegawai terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Motivasi Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Motivasi Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemerintahan Kabupaten Sikka karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan pekerjaan, yang tercermin melalui kerja keras dalam menyelesaikan tugas, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, kemampuan mencapai tujuan kerja, serta keterlibatan penuh dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut membuat pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas, serta mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Semakin tinggi rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai, semakin besar pula upaya yang diberikan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain itu, motivasi kerja juga tercermin melalui dorongan untuk meraih prestasi, keinginan mengembangkan diri, serta kemampuan bertindak secara mandiri. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha mencapai kesuksesan dalam pekerjaan, menerima umpan balik sebagai sarana perbaikan, serta memiliki keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina (2021)*; 2) *Febrio Lengkong, Victor P.*

K. Lengkong, Rita N. Taroreh, (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : *Riyan et al., (2021).* Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Dinas Sosial Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah semua indikator yaitu Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab. Berdasarkan hasil analisis, Manajemen Dinas Sosial Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki dua variabel yaitu Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja.

Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka juga dapat ditingkatkan dengan mendorong pengembangan diri secara berkelanjutan. Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya, maupun kegiatan pengembangan kompetensi lainnya yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Selain itu, organisasi perlu menumbuhkan

dorongan bagi pegawai untuk terus maju dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan pengembangan potensi diri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Persentase skor total untuk Variabel Dukungan Organisasi adalah 81,55% dengan kriteria baik. Persentase skor total untuk Variabel Motivasi Kerja adalah 83,95% dengan kriteria baik; dan persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 78,79% dengan kriteria baik. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kab. Sikka. Secara simultan, variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sikka sebesar 54,4%.

Saran untuk manajemen Dinas Sosial Kab. Sikka adalah meningkatkan Kinerja Pegawai dengan mempertahankan Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja. Program pelatihan pengembangan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk mengembangkan diri. Selain itu juga memberikan dorongan dan semangat untuk berprestasi dalam pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, K., Halik, A., Munajah, S., & Pardosi, P. (2026). Kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan stres kerja, motivasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan: tinjauan literatur. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 5(5), 652-663.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 23-34.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 102–195.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231-238.

- Carcia, M. S. M., & Da Silva, Y. O. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 29-40.
- Chambers, R. (2020). Participatory development and empowerment: Concepts and practices. *Journal of Development Studies*, 56(5), 833–848.
- Darwis, M., Sjarlis, S., & Hari, H. (2023). Pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene. *Sparkling Journal of Management (SJM)*, 1(2), 224-238.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. *Jurnal Statistik Indonesia*, 5(1), 25–113.
- Habeahan, R., Sihombing, M., Simanjuntak, R., & Situmorang, A. (2022). *Kinerja karyawan: Tinjauan teori dan praktik dalam organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan Keempat Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutauruk, A. T., Silalahi, E., & Sahat, S. (2025). Pengaruh dukungan organisasi, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Sarah Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 454-465.
- Husein, U. (2003). Metode riset bisnis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(2), 186–195.
- Hartono, R., & Rusydi, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada Pt. Purnama Sinar Gumilang Makassar. *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*, 6(4).
- Hasty, R. R. M. (2024). Beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekobistek*, 13(3), 104-112.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melantika, N., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Analisis Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Kantor Desa Wolomotong Kecamatan Doreng Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(2), 18-36.
- Midgley, J. (2021). Social development and social welfare: Implications for policy and practice. *Social Policy & Administration*, 55(3), 431–445.
- Mukin, M. A., Dince, M. N., & Dilliana, S. M. (2023). Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Dana Bantuan Sosial Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sikka. *Accounting UNIPA-Jurnal Akuntansi*, 2(1).
- Narimawati, U. (2007). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 3(1), 45–85.

- Muchtar, N., Said, M., & Dandu, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 119-130.
- Mone, M. M. M., & Prilyastiti, H. C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 11(1), 1-14. jelaskan isi dalam jurnal tentang motivasi kerja
- Nugroho, A., Pratama, R., Saputra, D., & Lestari, W. (2024). *Kinerja karyawan: Perspektif kemampuan, motivasi, dan peran dalam organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawati, S. N., Zulaifah, E., & Akmala, L. (2022). Persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan di Indonesia: Studi metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 379–402.
- Ramadhan, A. (2024). Pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(2), 329–343.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 974-984.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). Analisis data dengan SPSS. *Jurnal Statistik Terapan*, 9(3), 323–330.
- Suharto, E. (2022). Pembangunan kesejahteraan sosial dan perlindungan sosial di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 26(2), 123–135.
- Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 133–143.
- Tampubolon, V. T., & Slamet, T. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan loyalitas karyawan di PT Priandha Karya. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*.
- Tina, R. (2021). *Kinerja karyawan dan evaluasi kinerja dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). Economic development and poverty alleviation strategies in developing countries. *Journal of Economic Perspectives*, 34(4), 67–82.
- Tora, E. E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alafebta
- Uno, H.B. (2007). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uyanto, S. S. (2009). Pedoman analisis data dengan SPSS. *Jurnal Analisis Data*, 5(2), 274–280.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, A. (2021). *Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Yogyakarta: Deepublish.