



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK SERTA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN BALANGAN

Rukhmida¹, Munawarah², M.Arsyad³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
email: rukhmida17@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat kerja pegawai. Penelitian ini dilatar belakangi pegawai yang kurang disiplin karena kurangnya perhatian dari pimpinan, fasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai serta masih kurangnya kerjasama antar rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, angket dan dokumentasi. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 52 responden dan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji lineartas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana (uji T), Uji koefisien Determinansi R², dan Uji Korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi yang diperoleh (r^2) adalah sebesar 0,335. Berdasarkan hasil penelitian tersebut pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 33,5%, sedangkan 66,5% sisanya adalah dipengaruhi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pentingnya motivasi dalam sebuah organisasi adalah salah satu penunjang dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Work motivation is a condition that has an influence on raising employee work enthusiasm. This research is based on employees who lack discipline due to lack of attention from leadership, inadequate facilities and infrastructure and a lack of cooperation between colleagues. This research aims to determine the effect of motivation on employee performance at the Social Service, Women's Empowerment and Child Protection and Community and Village Empowerment in Balangan Regency. This research uses quantitative research methods. Data collection techniques are observation, questionnaires and documentation. Samples were taken using a saturated sampling technique with a sample size of 52 respondents and data analysis techniques using validity tests, reliability tests, linearity tests, normality tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression tests (T tests), R² coefficient of determination tests, and correlation tests. The research results show that there is an influence of motivation on employee performance. The coefficient of determination obtained (r^2) is 0.335. Based on the results of this research, the influence of motivation on employee performance was 33.5%, while the remaining 66.5% was influenced by other variables not examined in this research. The importance of motivation in an organization is one of the supports in increasing employee morale.

Keywords: Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap Instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, mengharuskan suatu instansi agar lebih efektif, efisien, dan produktif lagi untuk mempertahankan kemajuan instansi. Oleh karena itu banyak hal yang harus diperhatikan instansi untuk meningkatkan atau mencapai tujuan tersebut,



bukan hanya didukung dari kecanggihan teknologi, sarana yang ada, fasilitas yang lengkap tetapi juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai serta lingkungan yang mendukung, karna hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja pegawai. Untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dalam suatu instansi maka diperlukan peran seorang pemimpin untuk memberikan motivasi pada pegawainya, sehingga pegawai yang bekerja di instansi tersebut berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pengertian motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, maka motivasi akan memberikan keuntungan organisasi dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Seorang yang memiliki motivasi biasanya karena ia terdorong untuk memenuhi kebutuhannya.

Sedangkan kinerja menurut sinambela, dkk. (2011) dalam sinambela (2019:11), mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah sebagai berikut: “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan”.

Pengertian pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang akan melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Hasil penelitian terdahulu oleh Putri Novrita (2021), menunjukkan Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas), peneliti menemukan adanya penurunan dan belum begitu baik motivasi kerja yang ditunjukkan dengan menurunnya kinerja pegawai dinstansi tersebut. Indikasi antara lain pertama, Keterbatasan peralatan yang terkadang peralatan tidak dapat digunakan dengan semestinya, sangkut pautnya tidak perdulunya atasan kepada peralatan ,membiarkan peralatan dalam keadaan tidak baik kondisinya dalam waktu yang lama sehingga saat ada pelaksanaan operasi SAR , alat tidak dapat digunakan dan beberapa alat yang belum lengkap, Kedua, masalah yang sering dihadapi rescuer saat pelaksanaan uji kompetensi (ujian keterampilan kenaikan jenjang jabatan) yang menjadi salah satu syarat kenaikan pangkat dan jenjang jabatan, dimana beberapa rescuer mengalami remedial dan diwajibkan mengulang, masalah yang timbul yaitu menjadi kurangnya semangat rescuer untuk melaksanakan remedial dikarenakan kurang rasa percaya diri. Jarak dan waktu pelaksanaan uji kompetensi dilaksanakan di Pusat juga menjadi salah satu kendala, menjadikan uji kompetensi tidak bisa dilaksanakan secara efisien dan efektif. dan ketiga, Rata- rata tingkat kehadiran sebesar 50 % dan tingkat keterlambatan dari pegawai sebesar 67,5 %. Sehingga motivasi kerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) belum optimal, hal tersebut maka dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja kantor dalam

mengelola penerimaan negara. Tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja akan dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Dalam organisasi baik swasta maupun pemerintah mempunyai konsep menyediakan 10 (sepuluh) sampai 15 (lima belas) hari cuti sakit per tahun untuk semua pegawai. Oleh karena itu, sebuah instansi harus memberikan toleransi mengenai ketidakhadiran pegawai sesuai dengan peraturan yang ditetapkan

Hasil penelitian lain oleh Antung Mardiana (2022), menunjukkan bahwa semangat kerja yang menurun dibuktikan dengan pegawai yang sering datang terlambat, tidak adanya kesesuaian pekerjaan, hal ini terlihat dari masih banyak pegawai yang melimpahkan tugasnya kepada honorer, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga berdampak pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi merupakan salah satu topik yang sering diteliti dalam perilaku organisasi. Memberikan motivasi kepada pegawai, maka pegawai akan berusaha memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan. Motivasi membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, menjadi pegawai yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber dari diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang baik. Instansi harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai dengan memberikan motivasi.

METODE

Ditinjau dari permasalahan yang ada, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Secara umum dapat dipahami makna penelitian kuantitatif dari kata "kuantitatif" itu sendiri yang bermakna jumlah atau penjumlahan, sehingga penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan yang kemudian dianalisis.

Menurut Margono (1997) dalam Darmawan (2016:37) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan penelitian deskriptif, penelitian hubungan atau korelasi, penelitian, kuasai-eksperimentalen penelitian eksperimental. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Balangan. Sampel diambil dengan *teknik sampling jenuh* dengan jumlah sampel 52 orang responden. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, angket dan dokumentasi, teknik penentuan skor menggunakan *skala likert* dengan empat pilihan respon. Skor untuk pernyataan yang bersifat positif adalah sangat tidak setuju (STS) = 1, tidak setuju (TS) = 2, setuju (S) = 3, dan sangat setuju (SS) = 4.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 14 September s.d 11 November 2023 dengan menyebar angket secara langsung dengan cara memberikan angket tersebut kepada masing-masing subjek yang berjumlah 52 orang. Analisis data dilakukan dengan berbagai uji yang dilakukan, salah satunya untuk menjawab rumusan masalah yaitu dengan melakukan Uji Regresi Linier Sederhana/ Uji t, Uji Koefisien Determinasi R² dan Uji Korelasi.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah uji untuk mengetahui hubungan secara linier antara variable independent (X) dan variable dependen (Y) . Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.420	8.361		3.040	.004
Motivasi	.656	.131	.578	5.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran Hasil Uji Penelitian

Uji-t merupakan uji hipotesis yang tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variable bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t-hitung > t-tabel atau nilai sig.< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable Y.
- 2) Jika nilai t-hitung < t-tabel atau nilai sig.> 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Y.

Berdasarkan dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada table di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dilihat dari nilai t-hitung = 5.015 > 1,675 (t-tabel) atau nilai sig. 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Balangan.

Tabel 4.45
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.335	.321	5.172

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran Hasil Uji Penelitian

Setelah r hitung diketahui maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan r yang dinyatakan dalam persentase, hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r^2 &= (0,335) \times 100\% \\
 &= 0,335 \times 100\% \\
 &= 33,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 33,5% sedangkan sisanya 66,5% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r) menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.46
Uji Korelasi
Correlations

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Lampiran Hasil Uji Penelitian

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka berkorelasi
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berkorelasi

Pedoman derajat hubungan:

- 1) Nilai pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
- 2) Nilai pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
- 3) Nilai pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
- 4) Nilai pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
- 5) Nilai pearson Correlation 0,81 s.d 1,00 = korelasi sempurna

Bedasarkan hasil uji korelasi diketahui nilai sig. 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel X terhadap variabel Y memiliki korelasi derajat hubungan yaitu korelasinya 0,578 dengan ketentuan korelasi sedang dan bentuk hubungannya ialah positif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Balangan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan melakukan uji-t pada table *coeffisien* melalui program SPSS menunjukkan angka t-hitung sebesar 5.015 dibandingkan dengan t-tabel yaitu 1,675 dengan taraf signifikan 5% jadi $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka secara parsial dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pada uji koefisien determinasi nilai R Square menunjukkan angka 0,335, bahwa $R^2 \times 100\%$ sebesar 33,5%. Makna dari nilai tersebut adalah variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Balangan dengan nilai pengaruh 33,5% dan sisanya 66,5% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Balangan Nomor 65 Tahun 2021, Tugas Pokok , Fungsi Dan Uraian Tugas Dinas, Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
- Anonim. 2022 Pedoman Penulisan Skripsi STIA Amuntai. STIA Amuntai: Amuntai.
- Aryawan, I Dewa Gede Soni. 2020. *MAL PELAYANAN PUBLIK dan Standar Pelayanan Publik*, Malang: Media Nusa Creative.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Dharma, Budi.2021. Statistika Penelitian Menggunakan SPSS, Guepedia
- Fauzi.*Et al.* 2023. Buku Ajar Statistika, Porwekerto Selatan: penerbit.penapersada.
- Hasibuan, H.Malayu S.P, (2020). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori X Dan Praktik)*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Nurdin,ismail dan Sri Hartati.2019. *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Rosa, Fenny, *Et al.* 2022. *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM- Anggota IKAPI).
- Santosa, Paulus Insap.2018. Metode Penelitian Kuantitatif -Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS, Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Septiawan, Bambang.,*Et al.*2020. *Motivasi Kerja dan Gen Z Teori dan Penerapan*: Zaida Digital Publishing.



- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*, Edisi Pertama, Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Sujarweni,V Wiratna, 2020. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Demblaksari Baturetno Banguntapan Bantul Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS*.
- Uno, Hamzah B, 2018. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Edisi Pertama, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Veronica, Aries, *Et al.* 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Padang Sumatera Barat: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Artha- Kepala Subbagian Umum KPKNL Bengkulu. Pentingnya Standar Pelayanan Publik. (online) Tersedia: https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-bengkulu/baca_artikel/13921/Pentingnya-Standar-Pelayanan-Publik.html (13 September 2023).
- Putra Muslimin B, 2020. Mengenal Pelayanan Publik. Tersedia: <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--mengenal-pelayanan-publik> (13 September 2023).
- Putri Vanya Karunia Mulia, dan Serafica Gischa, 2021. Pelayanan Publik: Pengertian dan Asas-Asasnya. Tersedia: <https://www.kompas.com/skola/read/2021/07/15/151008069/pelayanan-publik-pengertian-dan-asas-asasnya> (13 September 2023).