

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Siska Leni Bestari¹, Siti Raudah², Siti Paulina³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu administrasi Amuntai
e-mail : lenibestarisiska@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan uji regresi linier sederhana, uji linearitas dan Uji Koefisien Determinasi (r^2) dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25. Hasil dari penyebaran angket terlihat bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data, nilai r (0,238) juga dapat diperoleh nilai r (0,2387). Diketahui angka *cronbach's alpha* adalah 0,765 dan 0,607, nilai tersebut lebih besar pada 0,60 yang dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang digunakan yaitu Pengaruh Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan reliabel atau handal. Arah hubungan kedua variabel adalah positif, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Disarankan Kepada Kepala Dinas Perhubungan agar meningkatkan pengawasannya kepada pegawai/karyawan guna meningkatkan kinerja pegawai Kepada semua Pegawai untuk lebih meningkatkan keramah tamahannya dalam bekerja dengan sesama tim.

Kata Kunci: Pengaruh, Motivasi kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation on employee performance at the North Hulu Sungai Regency Transportation Service. The method used in this research is descriptive quantitative, with a sample size of 68 respondents. The data collection techniques in this research are questionnaires, observation and documentation. After the data is collected it is then analyzed using a simple linear regression test, linearity test and Coefficient of Determination Test (r^2) using the IBM SPSS Statistics 25 program. The results of distributing the questionnaire show that the influence of motivation on employee performance based on the results of data analysis, the r value (0.238) can also be obtained by the r value (0.2387). It is known that the Cronbach's alpha numbers are 0.765 and 0.607, this value is greater at 0.60 which can be concluded that the research variables used, namely the Influence of Work Motivation (X) and Employee Performance (Y) are said to be reliable or reliable. The direction of the relationship between the two variables is positive, which means that the higher the work motivation, the higher the performance. Vice versa, the higher the performance, the higher the work motivation. It is recommended to the Head of the Transportation Service to increase his supervision of officers/employees in order to improve employee performance. For all employees to further improve their friendliness in working with fellow teams.

Keywords: Influence, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Hulu Sungai Utara yang menyadari bahwa fungsi sumber daya manusia itu sendiri penting karena dinas tersebut bergerak di bidang pelayanan masyarakat, memberikan kontribusi kepada Masyarakat, Ketika sumber daya manusianya cukup, maka setiap pegawai akan memiliki integritas yang baik dan keterampilan yang baik yang dapat langsung diterapkan pada

bidangnya masing-masing.

Namun masih banyak kekurangan yang tidak sepadan dengan idealisme. Masih banyak kelemahan yang perlu digarisbawahi karyawan dimana mereka kurang termotivasi dalam bekerja sehingga tidak menjadi individu yang disiplin. Adanya masyarakat yang tidak masuk kantor tepat waktu, menunda pekerjaan kantor, kurang disiplin, tidak memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik, dan masih ada pula pegawai yang meninggalkan tugasnya pada jam kerja tanpa informasi yang benar.

Sekarang masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Keadaan-keadaan ini dapat mengurangi motivasi pegawai Dinas Perhubungan yang selanjutnya berdampak pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas vital terkait dengan transportasi dan lalu lintas.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, atasan memberikan motivasi dan kedisiplinan bagi bawahannya antara lain melalui pemantauan dan evaluasi laporan kerja yang telah diselesaikan secara berkala, evaluasi hasil kerja pegawai serta selalu mendorong semangat bawahan agar lebih positif dalam bekerja. Beberapa permasalahan terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

1. Kurangnya kerja sama tim dan lebih cenderung bekerja secara mandiri sehingga dapat menjadi penghambat untuk mencapai hasil kerja tim yang lebih baik dan dapat menghambat keefisienan dalam pelayanan Masyarakat.
2. Beberapa pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang sering terlambat dalam memasuki jam kerja pada pukul 08.00 WITA atau bahkan tidak hadir sama sekali pada saat diadakannya rapat bulanan sehingga dapat mengganggu jalannya rapat, menghambat diskusi, pengambilan keputusan serta ketidaknyamanan bagi pegawai lainnya.
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung karena letak kantor Dinas Perhubungan yang tepat bersebelahan dengan terminal angkutan umum, sehingga dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut David Mc Clelland (Bambang Septiawan, 2020) mengemukakan dimensi dari motivasi kerja yang dapat dijadikan ukuran atau indikator untuk mengevaluasi motivasi meliputi:

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

Prinsip motivasi kerja dalam proses pelayanan jasa publik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan publik. Motivasi kerja yang tinggi di antara pegawai sektor publik dapat menciptakan pelayanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Prinsip motivasi kerja dalam pelayanan jasa publik dapat berupa pemberian penghargaan, penyediaan sarana dan prasarana, pemberian tanggung jawab, penyediaan pelatihan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan prestasi

Menurut Mangkunegara (Taruh, 2020.) mengemukakan ukuran atau indikator kinerja pegawai secara umum meliputi:

- a. Kemampuan (*ability*)
- b. Sikap (*attitude*)
- c. Situasi (*situation*)

METODE

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang beralamat di Jalan Pelabuhan Rt No.1, Kebun Sari, Kec. Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan Kode Pos 71414. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan uji regresi linier sederhana, uji linearitas dan Uji Koefisien Determinasi (r^2) dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25 untuk membuktikan adanya pengaruh dan seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

PEMBAHASAN

Angket/kuesioner diberikan atau dibagikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara dan untuk mengetahui bagaimana tanggapan pegawai terhadap motivasi kerja yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berikut ini adalah data jawaban yang di isi ataupun dijawab responden mengenai Motivasi Kerja (Variabel X) berdasarkan angket/kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
 - a) Pegawai memiliki inisiatif untuk meningkatkan kinerja pribadi maupun tim termasuk dalam kategori baik.
 - b) Pegawai selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan dalam kategori baik.
 - c) Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya dalam kategori baik.
 - d) Tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada Pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan Pegawai Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya termasuk dalam kategori baik.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
 - a) Pegawai lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara *team work* dengan sesama rekan kerja termasuk dalam kategori baik.
 - b) Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja termasuk dalam kategori baik.
 - c) Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam penyelesaian permasalahan-permasalahan pekerjaan Pendekatan ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan (*empowering leadership*), di mana atasan berperan sebagai fasilitator yang mendukung dan membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Pendekatan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung pertumbuhan profesional bawahan.
 - d) Pegawai selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting kantor termasuk dalam kategori baik.

- e) Pegawai sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan Pegawai termasuk dalam kategori baik.
- f) Atasan memberikan pelatihan kepada para pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja termasuk dalam kategori baik.
- g) Kebijakan yang ditetapkan dilakukan sesuai prosedur yang ada, kebijakan yang ditetapkan dilakukan sesuai prosedur yang ada sudah di jalankan dengan baik oleh pegawai maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa termasuk dalam kategori baik.

Berikut ini adalah data jawaban yang di isi ataupun dijawab responden mengenai Kinerja (Variabel Y) berdasarkan angket/kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, yaitu sebagai berikut

1) Kemampuan (*Ability*)

- a) Selama bekerja, hasil pekerjaan pegawai lebih baik bila dibandingkan dengan waku yang lalu dalam kategori sangat baik.
- b) Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini dalam kategori sangat baik.
- c) Dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai, pegawai dapat menguasai bidang tugas yang lain termasuk dalam kategori baik.

2) Sikap (*Attitude*)

- a) Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja termasuk dalam kategori baik.
- b) Pegawai selalu terbuka pada pendapat masyarakat dalam memberikan pelayanan termasuk dalam kategori baik.
- c) Pegawai mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dikantor termasuk dalam kategori baik.

3) Situasi (*Situation*)

- a) Pegawai selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan termasuk dalam kategori sangat baik.
- b) Saya mampu menghadapi masalah yang terjadi dikantor termasuk dalam kategori sangat baik.

SIMPULAN

Hasil dari penyebaran angket terlihat bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data, nilai $r(0,238)$ juga dapat diperoleh nilai $r(0,2387)$. Diketahui angka *cronbach's alpha* adalah 0,765 dan 0,607, nilai tersebut lebih besar pada 0,60 yang dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang digunakan yaitu Pengaruh Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan reliabel atau handal. Arah hubungan kedua variabel adalah positif, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Disarankan Kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara agar meningkatkan pengawasannya kepada pegawai/karyawan guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut pada pelayanan masyarakat. Kepada semua Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara lebih meningkatkan keramah tamahannya dalam bekerja dengan sesama tim.



DAFTAR PUSTAKA

Bambang Septiawan, dkk. 2020. *Motivasi Kerja dan Gen Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing. Zaida Digital Publishing.

Taruh, F. 2020. *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Depublish.

Muhammad Hidayatullah, G. (2021) 'Pelayanan Isbat Nikah Wilayah Kerja Kantor Pengadilan Agama Amuntai Kelas 1b Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 14(3), pp. 213–223. Available at: <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.7384>.

Noorrahman, M.F., Rizal, M. and Sairin, M. (2022) 'Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), pp. 155–163.

Urahmah, N. and Andri, A. (2023) 'KUALITAS PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI UNIT KERJA IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3233–3241.