



## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERTANAHAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BALANGAN

Hendra Saputra<sup>1</sup>, Jumaidi<sup>2</sup>, Moh Fajar Noorrahman<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: [omhendra747@gmail.com](mailto:omhendra747@gmail.com)

### ABSTRAK

Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi Kinerja ASN ditemukan beberapa fenomena yang ditemukan yaitu tiap pegawai memiliki perilaku dan keinginan yang beragam sehingga sulit menerima dan memahami motivasi dari pimpinan. Kurangnya kerja sama tim dan masih adanya pegawai yang terlambat datang dan pulang sebelum waktunya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pertanahan Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, dengan jumlah sampel sebanyak 35 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 Pertanahan Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah variabel motivasi (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan yang. Dari persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN dapat dijelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,868 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,754 yang mengandung pengertian bahwa pengertian pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja ASN) adalah sebesar 75,4%.

**Kata kunci:** Pengaruh Motivasi, Kinerja, Aparatur Sipil Negara

### ABSTRACT

*Motivation is one of the things that can affect ASN performance, several phenomena were found, namely each employee has different behaviors and desires so that it is difficult to accept and understand the motivation of the leader. Lack of teamwork and there are still employees who arrive late and go home before time. This study aims to determine the Effect of Motivation on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Land and Environment Service of Balangan Regency. The method used in this study is quantitative descriptive, with a sample of 35 respondents. Data collection techniques in this study are questionnaires, observations, and documentation. After the data is collected, it is then analyzed using a simple linear regression test, linearity test and Determination Coefficient Test ( $r^2$ ) using the IBM SPSS Statistics 25 program to prove the influence and how much influence Work Motivation has on Employee Performance at the Land and Environmental Service of Balangan Regency. Based on the results of data analysis and discussion, the conclusion of this study is that the motivation variable (x) has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Land and Environmental Service of Balangan Regency. From the percentage of the influence of work motivation on ASN performance, it can be explained that the magnitude of the correlation/relationship value (R) is 0.868 from the output, a determination coefficient (R Square) of 0.754 is obtained, which means that the definition of the influence of the independent variable (Work Motivation) on the Dependent Variable (ASN Performance) is 75.4%.*

**Keywords:** Influence of Motivation, Performance, State Civil Apparatus

### PENDAHULUAN

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah motivasi kerja pegawai. Hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan

diprogramkan. Dengan motivasi yang tinggi, bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja.

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak. (Manullang 2012). Sementara motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. (Kasmir 2016). Dalam memotivasi karyawan tidaklah hal yang mudah karena pada setiap karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, sehingga akan lebih baik jika organisasi (pemimpin) dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya agar kinerja karyawan optimal sesuai dengan yang ditentukan. Masalah motivasi kerja menjadi masalah yang sangat menarik dan penting, karena terbukti bahwa kinerja pegawai akan meningkat. (Wibowo, 2014) dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila peran dari seorang pemimpin dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Motivasi kerja didalam instansi tidak lepas dengan disiplin kerja yang selalu dimotivator oleh pimpinan dan pimpinan yang selalu memberitahu apresiasi terhadap karyawannya. Perilaku yang termotivasi cenderung meningkatkan pada saat pimpinan memberi karyawan berupa bahan-bahan dan perlengkapan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan bimbingan yang efektif. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar mencapai prestasi kerja dan suatu pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Kinerja ASN atau pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Pada Dinas Pertanahan Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan juga tidak ingin ketinggalan dalam menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Dinas Pertanahan dan lingkungan hidup sebagai institusi yang berwenang dalam melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, pelaksanaan administrasi di Pertanahan dan lingkungan hidup pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur/Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja merupakan salah satu upaya sumber daya manusia dalam organisasi. Motivasi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan pemberian daya rangsang kepada karyawan agar mereka memiliki semangat untuk bekerja. Dengan memberikan motivasi maka diharapkan akan memberikan produktivitas kerja yang baik. Pemberian motivasi ini sangat penting karena akan membentuk sikap karyawan tersebut.

Motivasi menurut Umar dalam (Ferdinatus, 2020) motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan sesuatu. Terdapat empat pola motivasi yaitu : 1) motivasi prestasi, 2) motivasi afiliasi, 3) motivasi kompetensi, dan 4) motivasi kekuasaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi dimana seseorang terdorong untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini sangat penting karena dengan adanya motivasi maka seseorang akan terdorong untuk melakukan produktifitas yang baik.

Dengan demikian, maka motivasi akan memberikan keuntungan organisasi dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Seseorang yang memiliki motivasi biasanya ia terdorong untuk memenuhi kebutuhannya. Teori-teori yang mendorong motivasi seseorang antara lain.

Teori kebutuhan yang berhubungan dengan teori motivasi adalah teori motivasi menurut Maslow dalam (Sutrisno 2019) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, setiap orang yang hidup didunia ini memerlukan keluarga dan teman.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

Motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor komunikasi persuasif.

Menurut Yusuf (2016,) ada enam indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Perhatian (*Attention*)  
Perhatian dari motivasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Untuk menumbuhkan perhatian membutuhkan motivasi. Seorang karyawan akan bekerja dengan serius bila dia merasa membutuhkan dan ia akan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi kebutuhannya. Semakin kuat motivasi yang ingin dicapainya semakin kuat pula usaha yang akan dilakukannya.
- 2) Minat (*Interest*)  
Minat (interest) adalah keadaan yang menghasilkan respon terarah terhadap suatu situasi atau objek tertentu yang menyenangkan dan memberikan suatu kepuasan kepadanya (startiesrs). Demikian juga minat dapat menumbulkan sikap yang merupakan suatu kesiapan berbuat bila ada stimulasi sesuai dan keadaan tersebut.
- 3) Hasrat (*Desire*)  
Hasrat adalah suatu keinginan kita untuk melakukan berbagai hal dan tujuan sesaat yang di proses atau dibuat oleh pikiran alam bawah sadar kita. Hasrat sangat penting dalam memotivasi kerja yang ingin dicapainya.
- 4) Keputusan (*Decision*)  
Pengambilan keputusan dalam motivasi yaitu memilih salah satu lebih di antara sekian banyak alternatif keputusan yang mungkin. Alternatif keputusan meliputi keputusan ada kepastian, keputusan beresiko, keputusan ketidakpastian dan keputusan dalam konflik. Keputusan bisa di buat berulang kali secara rutin dan dalam bentuk persoalan yang sama sehingga mudah di lakukan keputusan. Keputusan yang di hadapi mungkin serupa dengan situasi yang pernah di alami, tetapi ada ciri khusus dari permasalahan yang baru timbul.
- 5) Aksi/Tindakan (*Action*)  
Motivasi aksi/tindakan merupakan suatu tindakan dalam mengarahkan seseorang dan kelompok

agar dapat melakukan suatu tindakan agar berhasil, sehingga individu atau kelompok tersebut dapat melakukan suatu hal dengan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan tersebut.

6) Kepuasan (*Satisfaction*).

Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dimana kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

### Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Moeheriono 2012) Ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung (dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain-lain). Sementara menurut (Bangun, 2012). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Menurut Simanjuntak dalam (Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam (Widodo, 2015) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja).
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan.
- 4) Manajemen kepemimpinan.
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan.
- 7) Jaminan sosial.
- 8) Iklim kerja.
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja  
Menunjukkan kerapian, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab  
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.
4. Kerjasama  
Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif  
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

Dari beberapa penjelasan disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berkaitan dengan kesesuaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas tersebut.

## **METODE**

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup, UPT Laboratorium Jl. Ahyani Km. 5 Harapan Baru Paringin Selatan, UPT Sampah di Desa Batu Merah Kecamatan Lampihong, Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan. Dalam penelitian ini, menggunakan 35 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah

memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden(Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	40%
2	Perempuan	14	60%
Total		35	100%

Sumber : Hasil data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1, karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan dominan kelamin laki-laki sebanyak 21 atau 60%. perempuan sebanyak 14 orang Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis orang atau 40%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

NO	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	25-35 tahun	11	31,4%
2	36-45 tahun	14	40,0%
3	>45 tahun	10	28,6%
Total		35	100%

Sumber : Hasil data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah 36-45 tahun dengan jumlah 14 orang atau 40,0%. Sedangkan usia responden terendah adalah >45 tahun dengan jumlah 10 orang atau 28,6%. Dengan persentase dari total responden sebanyak 35 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

NO	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	5	14,3%
2	S1	20	57,1%
3	S2	10	28,6%
Total		35	100%

Sumber : Hasil data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 35 responden (orang) dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 20 responden (orang) atau 57,1%. Sedangkan tingkat pendidikan terendah adalah SMA sebanyak 5 orang atau 14,3%.

### Hasil uji validitas

Hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 24 diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan kinerja ASN. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Uji validitas ini dilakukan untuk membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel maka item tersebut tidak valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas

Variabel	Nomor item	Corrected item – total correlation	Nilai $r$ tabel	Keterangan
Motivasi (X)	1	0,521	0,2826	Valid
	2	0,458	0,2826	Valid
	3	0,557	0,2826	Valid
	4	0,802	0,2826	Valid
	5	0,841	0,2826	Valid
	6	0,818	0,2826	Valid
	7	0,838	0,2826	Valid
	8	0,607	0,2826	Valid
	9	0,612	0,2826	Valid
	10	0,841	0,2826	Valid
Kinerja ASN (Y)	1	0,803	0,2826	Valid
	2	0,903	0,2826	Valid
	3	0,840	0,2826	Valid
	4	0,741	0,2826	Valid
	5	0,484	0,2826	Valid
	6	0,903	0,2826	Valid
	7	0,711	0,2826	Valid
	8	0,427	0,2826	Valid
	9	0,613	0,2826	Valid
	10	0,613	0,2826	Valid
	11	0,595	0,2826	Valid
	12	0,306	0,2826	Valid

Sumber: Data Pengolahan SPSS Statistics

Berdasarkan hasil tabel 4 pengolahan data diatas, pada uji validitas diperoleh hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing butir pernyataan dalam setiap kuesioner setiap variabel dikatakan valid.

#### 1) Uji realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *croanbach alpha* lebih besar dari  $r$  tabel. Dalam hal ini uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *test-reteset* (stability). Teknik tersebut berarti instrument dapat di uji dengan menganalisis konsistensi dengan butir-butir yang ada. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau

kuesioner (angket) tersebut, adapun hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil uji realibiltas

Variabel	Cronbach's alpha	No of item	Keterangan
Motivasi	0,915	10	Reliabel
Kinerja ASN	0,916	12	Reliabel

Sumber: Data Pengolahan SPSS Statistics

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5 diatas dapat diketahui *croanbach alpha* dari motivasi sebesar 0,915 dan kinerja sebesar 0,916. Kedua variabel diatas memiliki nilai lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa instrument tersebut adalah reliabel demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan baik variabel independen maupun variabel dependen adalah reliabel atau dapat dipercaya. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang digunakan yaitu Pengaruh Motivasi Kerja (X) dan Kinerja ASN (Y) dikatakan reliabel atau handal.

### Analisis Uji Hipotesis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One sample Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05.

- 1) Jika nilai Sig > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Sig < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70617820
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.041
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Pengolahan SPSS Statistics

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh data hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa pada *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu

sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja ASN mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan menggunakan teknik test for linearity pada taraf signifikansi 0,05. Jika Motivasi dan Kinerja memiliki nilai linearity 1,26 maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combine)	658.798	16	41.175	15.641	.000
		Linearity	598.019	1	598.019	227.162	.000
		Deviation from Linearity	60.779	15	4.052	1.539	.126
	Within Groups		134.261	51	2.633		
	Total		793.059	67			

Sumber: Data Pengolahan SPSS Statistics

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui linearity nilai signifikansinya sebesar  $0,000 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Motivasi Kerja dengan Kinerja ASN.

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

Uji regresi linear sederhana berguna dalam menentukan sejauh mana hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (penyebab) dan variabel dependen (hasil). Uji ini dapat memberikan informasi tentang apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, serta seberapa kuat atau lemah hubungan tersebut

Tabel 8 Koefisien Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.750	1.719

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Pengolahan SPSS Statistics

Dari tabel diatas dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,868 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,754 yang mengandung pengertian bahwa pengertian pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja ASN) adalah sebesar 75,4%.

d. Hasil pengujian hipotesis

1) Hasil Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji Determinasi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.750	1.719
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja ASN				

Sumber: Data Pengolahan SPSS Statistics

Setelah korelasi diketahui sebesar 0,868 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan ( $R^2$ ) yang dinyatakan dalam persentase, yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,868)^2 \times 100 \\ &= 0,754 \times 100 \\ &= 75,4 \% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 75,4%. Sedangkan, sisanya 24,6% dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan *output IBM SPSS Statistis* yang mana hasil *R Square* atau koefisien determinan ( $R^2$ ), yaitu sebesar 0,754 atau 75,4% yang dibulatkan menjadi 75%.

2) Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan atau bersama- sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi (X) dan kinerja ASN (Y) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN (Y).

$H_0$  = Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas

Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan.

$H_1$  = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan.

Dengan kriteria:

Jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

Tabel 10. Hasil uji F

F hitung	Signifikansi
28.872	.000

Sumber: Data Pengolahan SPSS Statistics

Dari tabel 10 terlihat bahwa nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel dan  $\text{sig} < 0,05$  yaitu 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan. Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan diperoleh besarnya nilai korelasi/hubungan ( $R$ ) yaitu sebesar 0,868 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,754 yang mengandung pengertian bahwa pengertian pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja ASN) adalah sebesar 75,4%.

Berdasarkan nilai tersebut bahwa ada pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$  sebesar 75,4%. Sedangkan, sisanya 24,6% dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan *output IBM SPSS Statistis* yang mana hasil  $R$  Square atau koefisien determinan ( $R^2$ ), yaitu sebesar 0,754 atau 75,4% yang dibulatkan menjadi 75%.

Maka dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja ASN. Adapun indikator motivasi yaitu Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah variabel motivasi ( $x$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan sebagai berikut :

1. Dari persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN dapat dijelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan ( $R$ ) yaitu sebesar 0,868 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,754 yang mengandung pengertian bahwa pengertian pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 75,4%.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan. Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan diperoleh besarnya nilai korelasi/hubungan ( $R$ ) yaitu sebesar 0,868 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,754 yang mengandung pengertian bahwa pengertian pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja ASN) adalah sebesar 75,4%.
3. Berdasarkan nilai tersebut bahwa ada pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$  sebesar 75,4%. Sedangkan, sisanya 24,6% dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan *output IBM SPSS Statistis* yang mana hasil  $R$  Square atau koefisien determinan ( $R^2$ ), yaitu sebesar 0,754 atau 75,4% yang dibulatkan menjadi 75%. Maka dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja ASN.

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan ini yaitu:

1. Kepada Kepala Dinas agar lebih memberikan motivasi yang baik kepada aparatur sipil Negara / ASN pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan dengan memberikan penghargaan/ hadiah/ reward kepada ASN yang berprestasi agar kinerja ASN juga dapat meningkat.
2. Kepada Aparatur Sipil Negara / ASN Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan, agar dapat meningkatkan lagi kinerjanya dengan meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan baik kepada instansi ataupun kepada masyarakat.
3. Diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut terhadap Kinerja ASN mengingat hasil penelitian ini yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 75,4%, jadi ASN selain dipengaruhi oleh Motivasi juga dipengaruhi oleh aspek lain sebesar 24,6%. Diharapkan terdapat penelitian lanjutan mengenai aspek lain yang mampu mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali, Jakarta.
- Anggara. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Budiharjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta, Indonesia : Penerbit Raih Asa Sukses.
- Darmanah, G. (2019). *Metode Penelitian*. Lampung Cv. Tlira Tech.
- Erciliana. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan* . Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Ghodang, H (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur ) Konsep & Praktik dalam Penelitian*. Medan : Mitra Grup.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama. Jakarta.
- Manullang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Srihardayanti, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung*.



Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Kencana

Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.