

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Maulana¹, Sri Fatmasari Syam², Achmad Faqhruddin Abdul Rabb³, Palipada Palisuri⁴

¹STIM Lasharan Jaya

^{2,3,4}Universitas Bosowa

E-mail: maulana@stimlasharanjaya.ac.id¹, srifatmasarisyam@universitasbosowa.ac.id²,
ahmadfaqhruddin.ar@universitasbosowa.ac.id³, palipada.palisuri@universitasbosowa.ac.id⁴

Article History:

Received: 05 Juni 2023

Revised: 27 Juni 2023

Accepted: 30 Juni 2023

Keywords: *Motivasi kerja, Kinerja pegawai.*

Abstract: *Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas sosial Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dan deskriptif, penelitian kuantitatif adanya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa, sedangkan penelitian deskriptif hanya gambaran tentang sampel yang digunakan adanya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. dan metode serta pendekatan kuantitatif dalam gambaran motivasi kerja hanya mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 60 orang itu pula yang dijadikan sampel karena tidak mencukupi 100 orang, sehingga penarikan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa analisis data statistik pada tabel model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan sebesar 0,953. Hal ini diketahui besarnya pengaruh variabel independen atau motivasi kerja (X) terhadap dependen kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,908 artinya 90,8%, besarnya pengaruh independen atau motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hasil output tersebut maka diperoleh bahwa pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) berada pada tingkatan sangat berpengaruh.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup instansi (organisasi).

Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Demikian halnya modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama dalam kantor adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. (Wibowo, 2014) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2017), berpendapat 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 adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi atau organisasi. (Wexley and Yuki, 2005), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi.

Menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi pegawai di Dinas Sosial kabupaten gowa. Pegawai lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada pegawai kontrak sehingga keinginan untuk memotivasi diri sendiri belum maksimal, dan juga atasan kurang intens dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja pegawai, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dinas sosial adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja,

yaitu ruangan kerja yang gelap, saling terbuka dan berdempetan sehingga pegawai merasa sempit. Beberapa pegawai juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dicapai oleh para pegawai. Tingkat motivasi pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap peningkatan sebuah instansi pemerintahan. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam motivasi terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan rendahnya motivasi. Penelitian ini dilakukan dari penelitian terdahulu (Amin Pratama , 2017) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Kendari

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini yang terlihat pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa bahwa motivasi kerja yang kurang efektif. Hal ini terlihat dari kurangnya kesadaran para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab nya. Hal ini disebabkan karena tidak adanya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan serta tidak merata pembagian tugas dan tanggungjawab yang diemban para pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Suatu instansi dapat berkembang dengan baik apabila pimpinan instansi tersebut memberikan motivasi kepada para pegawainya. Sehingga, dalam pelaksanaan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dapat tercapai tujuan dan target yang diinginkan oleh seorang pimpinan. Disamping peran seorang pemimpin adalah motivasi, karena munculnya motivasi kepada pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga terjadinya fenomena maka yang menjadi rumusan masalah yaitu Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

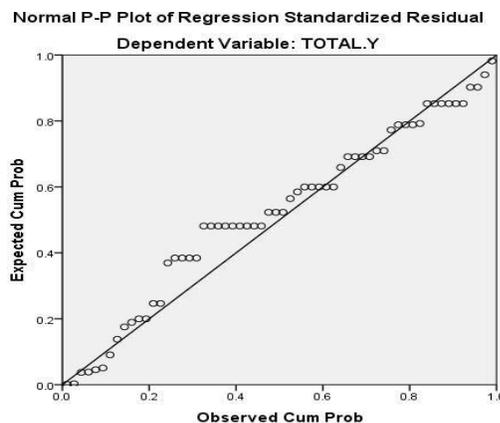
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana menggunakan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

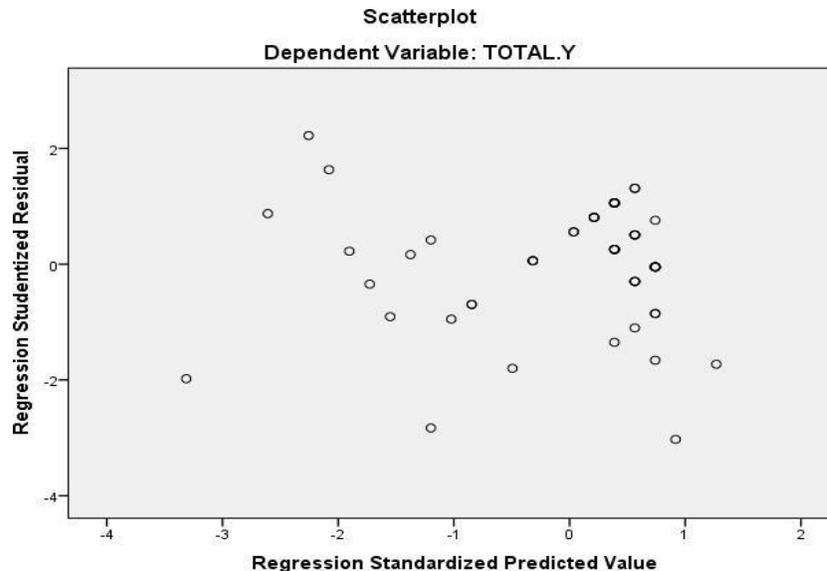


Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Output data SPSS versi 23

Hasil pengujian normalitas data yang ditunjukkan oleh grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

b) Uji heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Sumber: Output data SPSS versi 23

Pada gambar 2 tersebut, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1. Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.319	1.303		10.993	
	TOTAL.X	.689	.029	.953	23.869	

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Output data SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi diatas maka rumus persamaan regresi linear yaitu :

$$Y = 14,319 + 0,689X$$

Persamaan regresi linear sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut yaitu:

a. Nilai konstanta 14,319 diartikan yaitu adanya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial

Kabupaten Gowa sebesar 14,319 apabila hasilnya variabel motivasi kerja sama dengan nol.
 b. Nilai koefisien regresi motivasi (variabel independen) yaitu 0,689 artinya hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat, bilamana pada Dinas Sosial juga meningkat. juga meningkat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Maka nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1. variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.906	1.257

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Output data SPSS versi 23.

Dari tabel 2 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R square =0,980 atau 90,8% yang mempunyai hubungan yang kuat karena menekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dari nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,908. Maka hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,8% kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa dipengaruhi oleh variabel independen (X) yang digunakan yaitu motivasi dan siasanya 9,2% dipengaruhi variabel lainnya diluar model.

Uji T (Uji Parsial)

Untuk uji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang digunakan uji-t atau uji parsial. Yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y . Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang sehingga pengujian menggunakan uji T uji-t atau uji parsial. $\leq 0,5\%$ maka diperoleh T tabel sebesar 1,671. Dengan kriteria pengujian:

- Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka variabel X (independent) mempunyai keeratan hubungan yang signifikansi terhadap variabel (dependen) atau hipotesis diterima.
- Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y (dependen) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Parsial (t) Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.319	1.303		10.993	.000
	TOTAL X	.689	.029	.953	23.869	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Output data SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil analisis untuk menguji signifikan pengaruh motivasi terhadap pegawai dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 23,869 signifikan terhadap t hitung sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (23.869 > 1.671 atau signifikansi t, 5% (0,000 < 0,05) maka hasil ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Pembahasan

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tidak akan ada artinya jika tidak didorong oleh motivasi dan kemauan yang kuat untuk maju dan berkembang sesuai dengan kemampuan mereka. Bagaimana seseorang dapat menumbuhkan motivasi mereka untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka melalui usaha dan kerja keras adalah indikator utama yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sangat berhubungan dengan komponen psikologis yang mana seseorang, yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri seseorang, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Seseorang tidak dapat melakukan sesuatu tanpa motivasi. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri manusia, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari sumber luar. Oleh karena itu motivasi sangat penting untuk dilaksanakan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dalam hasil regresi penelitian ini dapat diartikan $Y = 14,319 + 0,689X$, bahwa hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 68,9%, jika motivasi bagi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa meningkat sebesar 1 %.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 23.869 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (23.869 > 1,671) atau signifikansi t < 5% (0,000 < 0,05) maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dalam hasil penelitian sebelumnya oleh Satriani Nur dan Armin Pratama (2017), maka hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa sangat tinggi ini dilihat dari 6 indikator motivasi kerja yang terdapat indikator sesuai dengan motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan terpenuhinya 6 indikator yaitu prestasi, pengakuan,

pekerjaan sendiri, tanggungjawab, kemajuan dan pengembang potensi secara individu. Sehingga pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya dibuktikan dengan sebagian pegawai melaksanakan tugas kedinasannya yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagian pegawai juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu.

DAFTAR REFERENSI

- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Data Manusia ([www. pengetahuan .com](http://www.pengetahuan.com), online
- Pratama, Armin. 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada kantor Bappeda Kota Kendari, universitas Halu Oleo Kendari, Skripsi.
- Siagian, 2008. Pengertian Motivasi ([esprint .umy. ac.id](http://esprint.umy.ac.id)
- Wibowo. 2010. Pengertian Kinerja Pegawai. ([www. academia. edu](http://www.academia.edu)), 2011Tantowi (2010) Membangun Jiwa