

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:

Nur Fallahg

Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara S-1, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara, nurfallahglala@gmail.com

ABSTRACT

Nur Fallahg, 2024, *The Effect of Work Motivation on the Employee Performance of State Civil Apparatus Employees (ASN) at the South Sumatra Provincial Social Service, State Administration Study Program at the State College of Administrative Sciences (STIA) Satya Negara Palembang. The Main Supervisor (I) Mr. Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and the Companion Supervisor (II) Mrs. Hj. Citra Iasha, S.Psi., M.Si. The purpose of this study is to determine the influence of work motivation on the employee performance of State Civil Apparatus (ASN) employees at the South Sumatra Provincial Social Service. The method used in this study is to use a quantitative research method with a descriptive approach. Data collection was obtained by conducting observations, questionnaires, literature studies and documentation. Based on the results of the t-test research, it was shown that the $t\text{-table} > t\text{count}$ with a value of $4,563 > 3,400$, the significance of the motivation variable was less than 0.05 with a value of $0,001 < 0,05$. The results of the correlation coefficient test between work motivation and employee performance can be assessed as a correlation of 0.422, while the results of the determination test show that work motivation has a significant effect on employee performance by 17.8%. The results of a simple linear regression test show that work motivation has a positive effect of 1,929, while the value of the regression coefficient X shows that if work motivation increases by one unit, then employee performance will increase by 0.588 or 58.8%.*

Keywords: *Work Motivation; Employee Performance; South Sumatra Provincial Social Service*

ABSTRAK

Nur Fallahg, 2024, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan, Program Studi Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) Bapak Dr Supardi, S.Sos.,M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) ibu Hj. Citra Iasha, S.Psi.,M.Si. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data diperoleh dengan melakukan observasi, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4.563 > 3.400$, signifikansi variabel motivasi lebih kecil dari 0,05 dengan nilai $0,001 < 0,05$. Hasil uji koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dapat dinilai korelasi sebesar 0,422, adapun hasil uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 17,8%. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 1.929, adapun nilai koefisien regresi X menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan satu kesatuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,588 atau 58,8%.

Kata kunci : *Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan*

1. Latar Belakang

Pengaruh didefinisikan sebagai daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apapun yang ada

di sekitarnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 (Satu), Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang kemudian diangkat sebagai pegawai Aparatur

Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan ketentuan organisasi, maka harus memahami motivasi kerja pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak yang berasal dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dalam hal ini, motivasi adalah respon dari suatu aksi yang muncul dari dalam diri manusia berupa dorongan yang menyebabkan adanya unsur suatu tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah tentang kebutuhan dan dapat dikatakan bahwa tidak ada suatu motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan sesuatu yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, berdasarkan tingkat pendidikan dan kondisinya. Orang yang semakin terdidik dan independen, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan intensif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Secara umum, kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang didasarkan pada kriteria berupa kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan biaya.

Dinas Sosial merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan pelayanan di bidang sosial, terutama dalam menangani Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan berupaya sebaik mungkin melakukan penyelenggaraan pelayanan publik dalam mewujudkan kesejahteraan penyandang masalah sosial.

Hasil pra penelitian di lingkungan instansi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa indikasi yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diantaranya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak memadai, kurang akuratnya Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) dan adanya dampak pandemi Covid-19 yang telah menyebabkan berbagai kesulitan masyarakat yang membutuhkan bantuan sosial.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

2. Landasan Teori

Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu kepuasan (Robbins, 2016). Sedangkan menurut Danim (Agustini, 2019), motivasi kerja berarti setiap kekuatan muncul dari dalam individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja. Dengan demikian dapat dikatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari individu dengan memberikan kemampuan dan keahliannya guna mencapai suatu tujuan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan warga negara Indonesia yang diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014).

Dalam hal ini, untuk mengetahui adanya motivasi kerja maka harus mengetahui beberapa indikator motivasi. Berikut ini merupakan indikator-indikator motivasi kerja antara lain:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan reencana ke depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemampuan yang lebih
4. Kepuasan kerja, yaitu hasil yang dirasakan oleh pegawai atas pekerjaannya
5. Keterikatan organisasi, yaitu rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi
6. Upah dan penghasilan, yaitu balas jasa yang diterima pegawai atas pekerjaannya
7. Keamanan kerja, yaitu rasa aman dan nyaman dalam bekerja
8. Fasilitas kerja, yaitu sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang pekerjaan pegawai
9. Pujian dan penghargaan, yaitu pengakuan dan apresiasi yang diberikan kepada pegawai dan prestasinya
10. Kondisi kerja, yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Mangkunegara, 2017, p. 111).

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (Burhanuddin, 2019), kinerja pegawai merupakan “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Adapun Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (Maryati, 2021), menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam perwujudan sasaran, visi dan misi, serta tujuan perusahaan”. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan guna memenuhi tujuan perusahaan yang sah, beretika dan beretika.

Dalam hal ini, pengukuran kinerja pegawai juga memerlukan beberapa indikator. Beberapa indikator kinerja pegawai terdiri atas empat macam yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, seperti tercantum di dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pemerintah, 2019, Nomor 30). Adapun penjelasan mengenai keempat indikator tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas
2. Kualitas, yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan
3. Waktu, yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya
4. Biaya, yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian. (Sutrisno, 2009)

Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran (Sugiyono, 2019), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Adapun kerangka berpikir variabel motivasi kerja dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017, p. 111) yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, kepuasan kerja, keterikatan organisasi, upah dan penghasilan, keamanan kerja, fasilitas kerja, pujian dan penghargaan, dan kondisi kerja.

Sedangkan variabel kinerja pegawai terdapat empat indikator yang telah tercantum dalam Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya (Pemerintah, 2019, Nomor 30).

Hipotesis

Salah satu ilmuwan (Sujarweni, 2014) mendefinisikan hipotesis sebagai dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif yang dimana hipotesis asosiatif sendiri merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

Kemungkinan jawaban dari rumusan sementara pada penelitian ini yaitu:

Ho : $\rho =$ Diduga tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Ha : $\rho \neq$ Diduga terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

3. Prosedur Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2018, p. 20).

Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 55), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, Motivasi Kerja merupakan variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019, p. 126). Dalam penelitian ini, jumlah populasinya sebanyak 98 orang.

Menurut (Arikunto, 2016), sampel yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang digunakan peneliti apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah 98 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana apabila populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi harus dijadikan sampel (Arikunto, 2016, p. 104).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Studi pustaka
4. Dokumentasi

Teknik Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner apabila nilai yang didapat lebih dari 0,30 (Sugiyono, 2017) . Uji validitas ini menggunakan program SPSS 25. Koefisien validitas diukur dari korelasi *Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Deviasi rata-rata variabel X

= $X - \bar{x}$

Y = Deviasi rata-rata variabel Y

= $Y - \bar{y}$

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach-nya lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2017, p. 130). Uji reliabilitas menggunakan program SPSS 25. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

St^2 = Deviasi standard total

$\sum Si^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Teknik Analisa Data

1. Uji t (hipotesis)

Uji t atau uji parsial adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018, p. 223). Adapun rumus uji t yang digunakan peneliti menurut (Sugiyono, 2019, p. 248) yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi (x) dan (y)

n = jumlah sampel

2. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 97). Rumus uji determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam uji ini terdapat persamaan regresi linear sederhana menurut (Sugiyono, 2014, p. 188) yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = variabel independen

a = konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,573	0,30	Valid
2	0,537	0,30	Valid
3	0,406	0,30	Valid
4	0,514	0,30	Valid
5	0,444	0,30	Valid
6	0,561	0,30	Valid
7	0,402	0,30	Valid
8	0,525	0,30	Valid
9	0,433	0,30	Valid
10	0,513	0,30	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung validitas motivasi kerja lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap butir variabel adalah

valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel sesuai dengan indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017).

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,649	0,30	Valid
2	0,707	0,30	Valid
3	0,690	0,30	Valid
4	0,650	0,30	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai r hitung validitas kinerja pegawai lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap butir variabel adalah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel sesuai dengan indikator kinerja pegawai yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	10

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Nilai reliabilitas variabel motivasi kerja pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel motivasi kerja yaitu 0,619 yang menunjukkan nilai tersebut melebihi nilai Alpha Cronbach yaitu 0,60. Dengan demikian semua variabel dinyatakan *reliable*.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	4

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Nilai reliabilitas variabel kinerja pegawai pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel kinerja pegawai yaitu 0,659 yang menunjukkan nilai tersebut melebihi nilai Alpha Cronbach yaitu 0,60. Dengan demikian semua variabel dinyatakan *reliable*.

3. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

		Uji t					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.929	.567		3.400	.001		
	Jumlah Variabel Motivasi (X)	.588	.129	.422	4.563	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Jumlah Variabel Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Nilai t hitung untuk Motivasi (X) sebesar 4.563. Apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu 4.563 > 3.400. Signifikan variabel Motivasi lebih kecil dari 0,05

yaitu 0,001 < 0,05, artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4. Uji Korelasi dan Determinasi

Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Hasil dari uji korelasi ini dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 6
Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.170	.30576

a. Predictors: (Constant), Jumlah Variabel Motivasi (X)
b. Dependent Variable: Jumlah Variabel Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dinilai korelasi sebesar 0,422 yang dimana nilai korelasi R lebih besar dari R Square yaitu 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung berdasarkan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel motivasi kerja (X) maupun variable kinerja pegawai (Y) yang diolah

$$\begin{aligned}
 Kd &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,422)^2 \times 100\% \\
 &= 0,178 \times 100 \\
 &= 17,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 17,8% terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

menggunakan bantuan program SPSS 25, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.929	.567		3.400	.001		
	Jumlah Variabel Motivasi (X)	.588	.129	.422	4.563	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Jumlah Variabel Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstan (a) adalah 1.929. Sedangkan nilai kinerja pegawai (b) 0,588. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 1.929 + 0,588 X$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

X = variabel independen yaitu Motivasi Kerja

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja terhadap 98 responden yang ada di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan yaitu ‘Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh’ dengan kategori Sangat Setuju (64,3%); ‘Menentukan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai di masa depan’ dengan kategori Setuju (78,6%); ‘Menyelesaikan tugas dan memotivasi pegawai dengan baik’ dengan kategori Setuju (59,2%); ‘Puas dengan hasil yang dikerjakan’ dengan kategori Sangat Setuju (81,6%); ‘Memberikan yang terbaik untuk organisasi’ dengan kategori Sangat Setuju (33,7%); ‘Puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima’ dengan kategori Setuju (48%); ‘Aman dan nyaman ketika bekerja’ dengan kategori Sangat Setuju (83,7%); ‘Bekerja menggunakan sarana dan prasarana organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan’ dengan kategori Sangat Setuju (81,6%); ‘Merasa dihargai atas kontribusi dan pengembangan keterampilan yang dimiliki’ dengan kategori Setuju (53,1%); dan ‘Lingkungan kerja nyaman dan kondusif’ dengan kategori Sangat Setuju (83,7%).

2. Pengaruh Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai terhadap 98 responden yang ada di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan yaitu ‘Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan’ dengan kategori Setuju (65,3%); ‘Memenuhi target kerja yang telah ditetapkan’ dengan kategori Setuju (61,2%); ‘Menyelesaikan tugas tepat waktu’ dengan kategori Sangat Setuju (78,6%); dan ‘Menggunakan biaya secara optimal’ dengan kategori Sangat Setuju (56,1%).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Hasil perhitungan uji t menghasilkan t hitung > t tabel (4.563 > 3.400). Adapun taraf signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,001 sehingga dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil perhitungan uji koefisien korelasi sebesar 0,422 yang dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi (r²) sebesar 0,178 dan sumbangan efektif motivasi kerja sebesar 17,8%. Dengan demikian harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dengan presentase pengaruhnya sebesar 17,8%.

Hasil dari uji analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 1.929 + 0,588 X$, yang mana diketahui nilai konstanta positif sebesar 1.929 yang menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja. Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,588 yang menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu kesatuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,588 atau 58,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai yang dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel independen diikuti oleh kenaikan variabel dependen.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,8%. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang diikuti oleh kenaikan motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Saran

Saran peneliti terhadap Instansi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan diharapkan dapat meningkatkan kembali kegiatan motivasi kerja yang terjalin antar pegawai serta memberikan pelayanan kepada masyarakat dan lebih teliti lagi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, supaya kinerja pegawai dapat dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik.

Selain itu peningkatan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pegawai serta pembinaan dan pengawasan yang efektif juga diperlukan guna meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press Biro Rektor.

Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Burhanuddin. (2019). Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 109.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit uUniversitas Diponegoro.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maryati, T. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah*, 7.

Pemerintah, P. (2019, Nomor 30). *Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.

Robbins. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Selatan, D. K. (2007). *Buku Profil Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang.

Sugiyono. (2014). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sujarweni. (2014). *Metodelogi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 30 Tahun (2014). Tentang Aparatur Sipil Negara