

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN
OLEH**

RIA AGUSTINA

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work motivation on the performance of Civil Servants (PNS) at the Forestry Service of South Sumatra Province. The research background is based on the low level of work motivation that negatively affects employee performance, as indicated by absenteeism, unequal task distribution, and limited competencies, particularly in adopting digital technology. This research employed a quantitative approach with descriptive methods and simple regression analysis. The population consisted of 90 civil servants of the Forestry Service, all of whom were taken as the sample using a saturated sampling technique. The independent variable in this study is work motivation, measured by the needs for achievement, affiliation, and power, while the dependent variable is employee performance, measured by quantity, quality, timeliness, and cost indicators in accordance with Government Regulation No. 30 of 2019. The results indicate that the research instruments were valid and reliable, and regression analysis confirmed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the employees' work motivation, the better their performance will be. The findings emphasize the importance of strengthening work motivation through improved facilities, competency development, and reward systems to optimize civil servants' performance.

Keywords : *Work Motivation, Employee Performance, Civil Servants, Forestry Service*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat menentukan efektivitas pelayanan publik, dan salah satu faktor yang memengaruhinya adalah motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, berinovasi, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugasnya.

Penilaian kinerja menjadi alat penting untuk mengevaluasi dan meningkatkan motivasi pegawai. Namun, hasil penilaian kinerja PNS sering kali belum mencerminkan potensi maksimal karena rendahnya motivasi kerja. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa permasalahan, seperti rendahnya tingkat kehadiran pegawai, pembagian tugas yang tidak seimbang antara PNS dan non-PNS, serta kurangnya kompetensi terutama dalam menghadapi digitalisasi pelayanan publik.

Observasi awal di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa kondisi tersebut menghambat produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS, sehingga dapat menjadi dasar bagi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi serta sebagai masukan atau saran dalam melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

1.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134) hipotesis adalah pernyataan sementara yang diajukan peneliti sebagai jawaban terhadap masalah penelitian. Berdasarkan tinjauan teori diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

H_a : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

1.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

1.6.1 Uji Simultan (F)

Uji Statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan ke dalam suatu model berpengaruh secara bersama-sama dengan variabel dependen (variabel terikat).

Menurut Sugiyono (2014:257) uji simultan dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah anggota data atau kasus

Hipotesis Nol (H_0) yang hendak diuji apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau

H_0 : $b_1 = 0$, artinya variabel independen yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hipotesis alternatifnya (H_0) tidak semua parameter simultan sama dengan nol, atau

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya variabel independen yaitu motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan uji F ini akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan H_a diterima. Artinya variabel independen (variabel bebas)

memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak. Artinya variabel independen (variabel bebas) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

1.6.2 Uji Parsial (t)

Menurut Ghazali (2018:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2014:250), uji parsial menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

t : Distribusi t
r : Koefisien korelasi parsial
 r^2 : Koefisien determinasi
n : Jumlah data

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh antar variabel dengan dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan

B. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan filsafat positivis. Tujuannya untuk menguji teori dengan data empiris, serta menganalisis pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui metode statistik.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh PNS di instansi tersebut, dan waktu pelaksanaan penelitian

mengikuti jadwal kerja penelitian yang disusun penulis dalam rentang Juli 2024 – Juli 2025.

2.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data terdiri dari:

- a. **Data primer:** diperoleh langsung dari responden melalui observasi dan kuesioner.
- b. **Data sekunder:** diperoleh melalui studi pustaka, dokumentasi, dan arsip instansi terkait.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan:

- a. **Observasi** – mengamati langsung objek penelitian.
- b. **Kuesioner** – instrumen pertanyaan dengan skala Likert.
- c. **Studi pustaka** – literatur, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.
- d. **Dokumentasi** – data arsip, laporan, dan dokumen resmi dari instansi.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan SPSS, meliputi:

- a. **Regresi sederhana** – untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja.

- b. Koefisien korelasi** – untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel.
- c. Koefisien determinasi (R^2)** – untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.6 Uji Keabsahan Data

Instrumen diuji melalui:

- a. Uji Validitas:** menggunakan korelasi Product-Moment untuk memastikan butir pertanyaan kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Dilakukan dengan bantuan SPSS.
- b. Uji Reliabilitas:** menggunakan Alpha Cronbach untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila menghasilkan nilai yang konsisten saat diuji ulang

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian terdiri dari 90 PNS di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Dari jumlah tersebut, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 62 orang (68,9%),

sedangkan perempuan berjumlah 28 orang (31,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan dalam instansi tersebut.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 40–49 tahun yaitu sebanyak 41 orang (45,6%). Selanjutnya, 30 responden (33,3%) berusia 30–39 tahun, 16 responden (17,8%) berusia 20–29 tahun, dan hanya 3 responden (3,3%) yang berusia di atas 55 tahun. Dengan demikian, sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dan matang dalam bekerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 68 orang (75,6%). Responden dengan pendidikan S2 berjumlah 11 orang (12,1%), SMA sebanyak 6 orang (6,7%), dan D3 sebanyak 5 orang (5,6%). Tidak ada responden dengan pendidikan SD atau SMP. Data ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai relatif tinggi,

sehingga mendukung profesionalitas kerja.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden dengan masa kerja 5–8 tahun menempati jumlah terbanyak yaitu 32 orang (35,6%), diikuti masa kerja 9–12 tahun sebanyak 30 orang (33,3%), masa kerja 13–15 tahun sebanyak 18 orang (20%), dan masa kerja kurang dari 4 tahun sebanyak 10 orang (11,1%). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

e. Uji Validitas

Seluruh item pertanyaan dalam kuesioner, baik pada variabel motivasi kerja (X) maupun kinerja pegawai (Y), dinyatakan **valid**. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan *r tabel*. Dengan demikian, instrumen yang digunakan layak untuk mengukur variabel penelitian.

f. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen motivasi kerja memperoleh nilai

Cronbach's Alpha sebesar 0,877 dan instrumen kinerja pegawai sebesar 0,903. Keduanya lebih tinggi dari batas minimal 0,6, sehingga instrumen penelitian dinyatakan **reliabel** dan konsisten.

g. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

a. Indikator Prestasi: termasuk kategori **tinggi**, menunjukkan pegawai berusaha mencapai penghargaan dan antusias dalam berprestasi.

b. Indikator Afiliasi: termasuk kategori **sangat tinggi**, mengindikasikan pegawai memiliki kebutuhan kuat untuk diterima, dihormati, dan diakui di lingkungan kerja.

c. Indikator Kekuasaan: termasuk kategori **tinggi**, menggambarkan pegawai memiliki dorongan untuk mencapai kedudukan dan mengerahkan kemampuan demi keberhasilan kerja.

h. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

a. Indikator Kuantitas: kategori **tinggi**, pegawai mampu

menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target.

b. Indikator Kualitas: kategori **tinggi**, menunjukkan kemampuan pegawai bekerja efektif, efisien, dan sesuai kompetensi.

c. Indikator Waktu: kategori **tinggi**, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda.

d. Indikator Biaya: kategori **tinggi**, pegawai menggunakan anggaran secara efisien sesuai alokasi yang ditetapkan.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut didasarkan pada hasil perhitungan statistik yang menunjukkan nilai sig. yaitu nilai probabilitas sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0.05). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima selanjutnya berdasarkan hasil nilai adjusted R Square sebesar 0,788, artinya 78,8%

variabel dependen kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel independen beban kerja dan motivasi kerja dan sisanya 21,20% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Semakin baik motivasi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan maka, sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

Berpedoman dari tabel rekapitulasi yang peneliti paparkan pada tabel sebelumnya tentang motivasi kerja dapat diketahui bahwa dari tiga indikator yang telah peneliti kemukakan dengan enam item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 90 orang responden maka didapat 1796 total jawaban tentang variabel motivasi kerja, sebanyak 607 total tanggapan responden berada pada skala sangat tinggi dan sebanyak 1189 total tanggapan atau responden berada pada skala tinggi.

Berpedoman dari tabel rekapitulasi yang peneliti paparkan

pada tabel sebelumnya tentang kinerja pegawai dapat diketahui bahwa dari lima indikator yang telah peneliti kemukakan dengan 12 (dua belas) item pertanyaan yang peneliti ajukan kepada 90 orang responden maka di dapat 3497 total jawaban tentang variabel kinerja pegawai, sebanyak 3497 total tanggapan responden berada pada skala tinggi.

Berdasarkan hasil observasi diatas dapat disimpulkan pada umumnya kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan sudah baik, walaupun disana sini masih terdapat kekurangan, namun kami selalu berupaya untuk memperbaiki terutama dari segi kedisiplinan, saya selaku pimpinan selalu mengadakan evaluasi rutin yang kami adakan setiap bulan untuk menindaklanjuti apabila ada dari pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa diperbaiki untuk kedepannya serta juga mengevaluasi kinerja pegawai terutama dalam hal pemberian pelaksanaan tupoksi. Mengenai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sudah cukup bagus, ditandai dengan

pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada. Namun dalam hal ini juga perlu ditingkatkan lagi dikarenakan dalam proses penyelesaian pekerjaan masih melibatkan campur tangan dari pihak lain, dalam artian belum bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sendiri dan masih membutuhkan orang lain, hal ini yang menyebabkan dalam penyelesaian tugas tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan dengan kesimpulan yaitu Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Motivasi kerja

secara bersama- sama berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut didasarkan pada hasil perhitungan statistik yang menunjukkan nilai probabilitas kecil dari 0.05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima selanjutnya berdasarkan hasil nilai adjusted R Square menyatakan variable dependen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti kompetensi pegawai, disiplin pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, lingkungan kerja dan sebagainya

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang penulis sampaikan dalam penelitian ini yaitu : Diharapkan kepada pimpinan untuk menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang keahliannya, hal ini bertujuan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Serta

memberikan pendidikan dan pelatihan pegawai agar pegawai memiliki kemampuan dalam melakukan inovasi terhadap tugas dan fungsinya. Diharapkan pemimpin agar lebih memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas, bisa saja pemimpin menerapkan prinsip reward and punishment untuk memotivasi pegawai dan juga pemimpin diharapkan untuk selalu mengingatkan pegawai tentang tujuan kegiatan dan target yang harus dicapai dalam organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro M.T dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Duha, Timotius. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hasibuan Malayu S.P 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Lufina, Lilik. 2020. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*. Malang : PT Literasi Nusantara Abadi Group.

- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi, DKK. STIA, 2024. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang : STIA SATYA NEGARA
- Suswati, Endang. 2022. *Buku Monograf Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative.
- Wahyudianto, Heri. 2021. *Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS Di Indonesia*. Tangerang Selatan : Indocamp.
- Dokumen-dokumen :**
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 48 Tahun 2016 *Tentang Sususan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan*
- Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul." *Jurnal Kajian Bisnis* 23, no. 2, 2015 : 121 - 137.
- Fransiskus Ady dan Djoko Wijono. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal MAKSIPRENEUR* II, no. 2, 2013 : 101 – 112.
- Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono." *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12 no. 2, 2021 : 99-108.
- Putri Ayu, Rika.2023. *Pengaruh Kerja Sama Tim, Kompetensi Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nielsen Company Indonesia*. Palembang : Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
- Sherlie dan Hikmah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5 no.1, 2020 : 756-765.
- Tri Cicik, Pulung Amari Cahyo, dan Dyah Sawitri. *SOP Administrasi Pemerintah : Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Malang : CV Literasi Nusantara Abadi, 2022.
- Yosep Silverster Sanga, Soleman D. Nub Uf dan Struce Andriani. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis & Manajemen* 14, No. 2, 2022 : 166–17

