



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS
BALAI PELATIHAN KESEHATAN PROVINSI SUMATERA SELATAN
DISUSUN OLEH :**

NAMA : DIMAS PRATAMA

NIM : 21.11.127

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK

ABSTRACT

Dimas Pratama, 2025. The Influence of Motivation on the Performance of Civil Servant Employees in the Technical Implementation Unit of the South Sumatra Provincial Health Training Center. Public Administration Study Program, Satya Negara College of Administrative Sciences (STIA) Palembang. Principal Supervisor (I) Rohmial, SE., M.Si, and Assistant Supervisor (II) Rahmawati, SH., M.Si. Increasing community needs, while the price of basic necessities continues to soar, have caused some people to face economic hardship. This is also felt by some civil servants who must work harder to meet their living expenses. Many even seek side jobs to supplement their income. In this context, the role of leadership is crucial to improving employee discipline and performance. One frequently used effort is the provision of incentive allowances. This study aims to determine the significant influence of work motivation on employee performance. The research method used is quantitative, with data collection techniques using questionnaires, observation, documentation, and literature review. The analysis techniques used included validity and reliability tests, simple linear regression tests, t-tests, and coefficients of determination using SPSS. The results of the study indicate a significant influence between work motivation and the performance of civil servant employees. This is evidenced by the statistical analysis, which indicates that work motivation significantly contributes to improving employee performance within the Technical Implementation Unit of the South Sumatra Provincial Health Training Center.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Civil Servants, Incentive Allowances

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan yang memegang peran krusial dalam mencapai tujuan

organisasi. Meskipun kemajuan teknologi dan ketersediaan dana menjadi faktor pendukung yang vital, faktor manusia tetap menjadi elemen utama yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Dalam operasional perusahaan, meskipun teknologi canggih dapat menggantikan



beberapa fungsi pekerjaan, tenaga kerja manusia tetap menjadi faktor yang tidak tergantikan dalam menjalankan proses produksi dan mencapai tujuan perusahaan.

Di sektor kesehatan, motivasi pegawai menjadi salah satu kunci utama dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Tenaga kesehatan yang termotivasi cenderung bekerja lebih baik dalam menghadapi tantangan, memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, serta terus meningkatkan kompetensi diri. Namun, motivasi tidak hanya penting bagi tenaga kesehatan di lapangan, tetapi juga bagi pegawai yang bekerja di belakang layar, seperti di unit pelatihan.

Dalam penelitian ini, data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai diperoleh dari hasil survei terhadap 8 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Google Form untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta mempercepat proses analisis data. Responden diberikan pertanyaan yang sama, tetapi jawaban yang diperoleh bervariasi. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan Microsoft Excel untuk mengidentifikasi jawaban yang paling banyak dipilih. Data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1
Faktor Rendahnya Motivasi

No	Faktor Rendahnya Motivasi	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Atasan kurang memberikan dukungan	3	38%
2	Kurangnya penghargaan atas kerja keras	2	25%
3	Gaji dan insentif tidak mencukupi	1	13%
4	Lingkungan kerja kurang kondusif	1	13%
5	Tidak ada kesempatan untuk berkembang atau promosi	1	13%

Sumber: Hasil survei melalui Google Form, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh, faktor utama penyebab rendahnya motivasi pegawai adalah kurangnya komunikasi antara pegawai dan atasan, yang menjadi jawaban 3 dari 8 responden (38%). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat menghambat koordinasi dan menurunkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan.

Selain itu, 2 responden (25%) menyebutkan bahwa beban kerja

yang terlalu tinggi menjadi kendala dalam meningkatkan motivasi mereka. Adapun faktor lain, seperti kurangnya insentif atau kenaikan gaji, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan kurangnya fasilitas kantor, masing-masing dipilih oleh 1 responden (13%). Dari hasil ini, langkah yang perlu diambil adalah meningkatkan komunikasi internal, mengelola beban kerja secara lebih adil, serta memperbaiki kebijakan insentif dan fasilitas kerja untuk meningkatkan motivasi pegawai.



Tabel 2
Faktor Rendahnya Kinerja

No	Faktor Rendahnya Kinerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Kurangnya komunikasi antara pegawai dan atasan	3	38%
2	Beban kerja yang terlalu tinggi	2	25%
3	Kurangnya insentif atau kenaikan gaji	1	13%
4	Lingkungan kerja yang tidak nyaman	1	13%
5	Kurangnya Fasilitas kantor	1	13%

Sumber: Hasil survei melalui Google Form, diolah oleh peneliti (2025)

Faktor utama yang memengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya dukungan dari atasan, yang menjadi jawaban 3 dari 8 responden (38%). Kurangnya dukungan ini dapat menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai dan kehilangan arahan dalam bekerja.

Selain itu, 2 responden (25%) menilai bahwa kurangnya penghargaan atas kerja keras menjadi faktor penting yang memengaruhi performa mereka. Faktor lainnya, seperti gaji dan insentif yang tidak mencukupi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta tidak adanya kesempatan untuk berkembang atau promosi, masing-masing disebutkan oleh 1 responden (13%). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperkuat dukungan dari atasan, meningkatkan sistem penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memberikan peluang pengembangan karier bagi pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pelatihan Kesehatan Palembang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh motivasi yang memengaruhi kinerja pegawai di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari peneliti ini adalah untuk Menguji besarnya pengaruh motivasi yang terhadap kinerja pegawai di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Palembang.

Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis:
 - a. Memperdalam pemahaman tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
 - b. Mengembangkan keterampilan dalam melakukan penelitian ilmiah.
2. Bagi Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pelatihan Kesehatan Palembang:
 - a. Memberikan masukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.



- b. Menjadi dasar dalam merancang strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.
3. Bagi STIA Satya Negara Palembang:
 - a. Menambah referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memberikan acuan bagi mahasiswa atau peneliti yang ingin mengembangkan penelitian terkait motivasi kerja.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya berdasarkan analisis statistik menggunakan program SPSS. Pernyataan hipotesis ini masih bersifat tentatif dan perlu dibuktikan melalui pengolahan data empiris. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pelatihan Kesehatan Palembang.

Dalam analisis ini, pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji statistik menggunakan SPSS, khususnya dengan uji regresi linear sederhana dan uji t (uji parsial) untuk melihat hubungan serta signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis nol (H_0): Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pelatihan Kesehatan Palembang.
2. Hipotesis alternatif (H_1): Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pelatihan Kesehatan Palembang.

Pengambilan keputusan akan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (p-value) dari uji statistik yang dihasilkan oleh SPSS:

Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jika $p\text{-value} \geq 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melalui analisis ini, penelitian akan memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan statistik yang objektif.

Kriteria Penguji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan program SPSS untuk memastikan hasil yang akurat dan objektif. Pengujian dilakukan dengan uji t (uji parsial) dalam regresi linear sederhana guna mengetahui apakah variabel motivasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Jika nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Jika nilai signifikansi (p-value) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti motivasi tidak memiliki



pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan menggunakan SPSS, analisis ini akan memberikan hasil yang lebih sistematis dan objektif dalam mengukur hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh.

BAB II LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat vital dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi SDM yang dimilikinya. Tanpa SDM yang berkualitas, tujuan organisasi akan sulit tercapai meskipun memiliki teknologi atau sumber daya finansial yang memadai.

Beberapa pendapat yang menjelaskan definisi sumber daya manusia antara lain:

A. Faustino Cardoso Gomes (2013:1) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, yang mencakup semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

1. Sumber daya manusia (*human resource*)
2. Sumber daya non-manusia (*non-human resource*)

Menurut Handari Nawawi (2001:37) dalam bukunya

Perencanaan Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi, yang biasa disebut sebagai personil, pegawai, karyawan, pekerja, atau tenaga kerja. Manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa setiap individu memiliki keunikan dan kompleksitas dalam bekerja. Oleh karena itu, mereka harus diperlakukan dengan baik dalam lingkungan kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, sumber daya manusia mencakup keseluruhan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan yang diberikan, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien. Efektivitas mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja dengan tepat, sementara efisiensi berarti kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan benar dan mencapai hasil maksimal dengan sumber daya yang minimal atau terbatas.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisik
Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
- b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan
Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya



memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

Kinerja Pegawai

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap tujuan dan strategi organisasi. Kinerja pegawai yang baik merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja pegawai dapat dipandang sebagai hasil yang tercapai dari tugas yang dilakukan oleh individu dalam suatu periode tertentu. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya, seberapa baik mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan, serta kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan dan dinamika pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Kemampuan dan Keterampilan

Menurut Mangkunegara (2017:67), menentukan seberapa baik mereka dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang terus menerus.

3. Kondisi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:45) Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan antarpegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menghambat kinerja mereka.

4. Pengawasan dan Dukungan

Menurut Robbins dan Judge (2017:210), Pengawasan yang efektif dan dukungan yang diberikan oleh atasan serta tim kerja dapat membantu pegawai untuk lebih fokus dan termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Tujuan dan Harapan

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2018:89), Pegawai yang memahami dengan jelas tujuan dan harapan organisasi cenderung memiliki orientasi yang lebih jelas dalam bekerja, sehingga



kinerjanya lebih terarah dan optimal.

Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan melalui berbagai metode yang bertujuan untuk menilai sejauh mana pegawai telah memenuhi target yang ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), pengukuran kinerja merupakan proses evaluasi terhadap efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan. Beberapa metode umum yang digunakan dalam pengukuran kinerja antara lain:

1. Evaluasi Berdasarkan Sasaran (Management by Objectives/MBO)
Dalam metode ini, kinerja pegawai diukur berdasarkan pencapaian terhadap sasaran yang telah disepakati bersama antara pegawai dan atasan.
2. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)
Penilaian ini dilakukan secara periodik dan melibatkan penilaian oleh atasan langsung terhadap berbagai aspek kerja pegawai, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, dan perilaku dalam bekerja.
3. Feedback 360 Derajat
Pengukuran kinerja menggunakan pendekatan ini melibatkan umpan balik dari berbagai sumber, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, serta diri sendiri, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja pegawai.
4. Indikator Kinerja Utama (KPI)

KPI adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan, seperti pencapaian target penjualan, produktivitas, atau kualitas pelayanan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang membuat pegawai bekerja dengan lebih baik, lebih cepat, dan dengan kualitas yang lebih tinggi.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Sedangkan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan, gaji, dan pengakuan, dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik dengan harapan untuk mendapatkan imbalan yang lebih tinggi atau pengakuan dari pihak manajemen.

Menurut Herzberg (2008), faktor pendorong (motivators) seperti prestasi, pengakuan, dan peluang pengembangan diri akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Di sisi lain, faktor pemeliharaan (hygiene factors), seperti kondisi kerja yang buruk atau kurangnya fasilitas, dapat



menurunkan motivasi dan kinerja pegawai meskipun tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja karyawan menurut para ahli datang dari dari Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli adalah:

1. Kualitas kerja
karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu
Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain

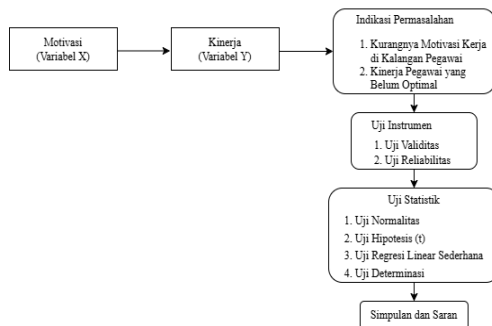
yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas
disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian
merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

Kerangka berpikir

Kerangka berpikir sangat penting bagi peneliti untuk membantu focus dalam memahami hubungan antar variable yang telah dipilih dan mempermudah peneliti untuk melihat kelemahan serta kelebihan dari penelitian terdahulu. Adapun kerangka berpikir yang telah dibuat oleh peneliti seperti dibawah ini:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



BAB III PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang secara primer berlandaskan pada paradigma postpositivisme, yang mengembangkan ilmu pengetahuan melalui pemikiran sebab-akibat, reduksi terhadap variabel-variabel yang diteliti, penyusunan hipotesis, serta pertanyaan penelitian yang bersifat spesifik. Pendekatan ini menggunakan pengukuran data secara sistematis dan observasi, serta pengujian teori melalui analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif adalah:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Untuk memperoleh data, peneliti akan menggunakan angket/kuesioner yang dibagikan kepada pegawai ASN sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis secara statistik untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ASN pada unit tersebut.

Variabel Penelitian

Penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel Motivasi sebagai variabel independent atau variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent atau variabel terikat. Uraian sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2019:56), variabel independent atau variabel bebas sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya variabel dependent. Sedangkan variabel dependent atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)
Variabel Bebas (Independent Variabel) adalah yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka variabel bebas (X) adalah motivasi kerja.
2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)
Variabel terikat (Dependent Variabel) adalah yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai.



Definisi Operasional

Menurut Rusiadi (2014:88) definisi operasional merupakan penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga dapat memudahkan pengukuran dan penggambarannya serta pengembangan instrument atau alat ukur.

Tabel 3
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Nomor Kuisisioner
Motivasi Kerja (X) Hasibuan (2020:142)	Kebutuhan Fisik	1. Pemberian gaji yang sesuai dengan ketentuan instansi 2. Insentif tambahan seperti bonus dan uang lembur 3. Fasilitas tunjangan berupa uang makan dan transportasi	1-2
	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	1. Program Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja 2. Penyediaan alat dan perlengkapan keselamatan kerja	3-4
	Kebutuhan Sosial	1. Adanya hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja 2. Terjalinnnya interaksi sosial yang positif di tempat kerja	5-6
Kinerja Pegawai (Y) (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil)	Kuantitas	1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	7-8
	Kualitas	1. Melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan Prosedur 2. Bertanggung Jawab	9-10
	Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan	11-12
	Biaya	1. Biaya yang dikeluarkan terjangkau 2. Sesuai yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan	13-14



Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Adapun sampel penelitian terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 36 orang yang bekerja di unit tersebut. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan mengenai pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pelatihan Kesehatan Palembang, berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika jumlah populasi relatif kecil atau memungkinkan untuk diambil seluruhnya, sehingga semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, sehingga lebih efektif untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan representatif tanpa harus melakukan pemilihan sampel

secara acak. Senada dengan itu, Arikunto (2012:54) menyatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100, sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel agar hasil penelitian lebih akurat. Pendekatan ini juga mendukung objektivitas penelitian karena mengurangi kemungkinan bias dalam pemilihan responden.

Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimaksudkan sebagai cara untuk memperoleh data dalam penelitian yang mendukung dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dengan menggunakan teknik mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung untuk menambah informasi yang dibutuhkan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dan informasi lebih mendalam dengan mengajukan sejumlah pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu data dan informasi yang diperoleh dalam bentuk buku, dokumen, arsip yang berupa laporan keterangan, yang kemudian akan dianalisis oleh penulis.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi pendalaman terhadap buku-buku,



catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Agar instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya, maka uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum instrumen digunakan dalam penelitian utama. Hal ini penting untuk memastikan bahwa instrumen tetap konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti dan tidak mengalami penurunan keakuratan selama proses pengukuran.

a. Uji Validitas.

Menurut Azwar (dikutip di Priyatno, (2016:143), Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu Instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Dalam SPSS versi 31 alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode Corrected item total correlation. Dalam penelitian ini menggunakan metode Corrected item total correlation. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Menurut Priyatno (2016:154) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak valid tidak diikutkan dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Teknik Analisa Data

Mengukur indikator variabel bebas dan variabel terikat, maka jawaban yang telah diberikan responden akan diolah dalam bentuk angka. Pertanyaan yang telah diajukan diberikan bobot dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa



pernyataan atau pertanyaan Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert (Sugiyono, 2018:152):

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-ragu (R)
- 4 = Setuju (S).
- 5 = Sangat Setuju (SS).

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:160) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji one sample Kolmogorov-smirnov, dengan taraf signifikan sebesar 5% atau data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 5\%$.

2. Uji Hipotesis (t)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji t atau Uji Koefisien Regresi Secara Parsial. Uji ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana motivasi kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai variabel dependen. Metode ini membantu dalam memahami sejauh mana perubahan pada variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (nilai yang diprediksi)

X = Variabel independent

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016: 97), koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk menilai sejauh mana suatu model dapat menjelaskan variasi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, atau dapat dituliskan sebagai $0 \leq R^2 \leq 1$.

Interpretasi nilai R^2 :

- a. Jika nilai R^2 rendah, berarti variabel independen (motivasi kerja) memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).



- b. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka variabel independen memiliki pengaruh yang kuat dan mampu menjelaskan hampir seluruh variabilitas variabel dependen.

Dengan demikian, semakin besar nilai R^2 , semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang disebarkan kepada 36 responden di lingkungan UPT Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, diketahui bahwa rata-rata nilai motivasi kerja pegawai adalah 4,33, yang berada dalam kategori “Sangat Baik” menurut pedoman interpretasi Sugiyono (2017). Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa termotivasi dalam bekerja, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial.

Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisik, rasa aman, dan kebutuhan sosial. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju seperti pemberian gaji sesuai ketentuan instansi, tersedianya bonus dan tunjangan, lingkungan kerja yang aman, hubungan kerja yang harmonis, serta interaksi sosial yang positif di tempat kerja. Misalnya, sebanyak 24 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka mendapatkan insentif tambahan, sedangkan 18 responden (50%) sangat setuju memiliki

hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja.

Pantauan peneliti di lapangan juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan tertata, suasana kerja yang kondusif, serta adanya komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan turut mendorong terbentuknya motivasi kerja yang tinggi di kalangan ASN. Hal ini tentunya menjadi modal penting dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik yang membutuhkan dedikasi dan kedisiplinan.

Analisis Deskriptif Kinerja

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,30, yang juga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Kinerja pegawai diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, waktu, dan efektivitas dalam bekerja.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengikuti prosedur yang ditetapkan, serta menyelesaikan tugas sesuai target. Misalnya, pada indikator “menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan”, sebanyak 20 responden (55,6%) menyatakan sangat setuju, dan 14 responden (38,9%) menyatakan setuju. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Selain itu, interaksi positif di tempat kerja serta sistem pembagian tugas yang jelas juga turut mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Berdasarkan observasi, pegawai terlihat saling bekerja sama,



menjaga etika kerja, serta menunjukkan profesionalisme dalam setiap pelaksanaan tugas. Hal ini memperkuat temuan bahwa motivasi yang tinggi sejalan dengan kinerja yang baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 77,4%. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,641. Ini berarti bahwa 64,1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai signifikansi pada uji t menunjukkan angka $< 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Bapelkes Provinsi Sumatera Selatan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017:153) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan karakteristik penting yang mendorong seseorang untuk berpikir, bersikap, dan bertindak secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pelayanan publik, pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja

yang lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab. Namun demikian, meskipun motivasi terbukti berpengaruh signifikan, tetap diperlukan dukungan dari faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil,

Dengan demikian, organisasi perlu terus mengembangkan strategi peningkatan motivasi, tidak hanya melalui faktor material seperti gaji dan insentif, tetapi juga melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan komunikatif, agar kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 77,4% terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan UPT Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,1% menunjukkan bahwa motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 64,1%, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, gaya kepemimpinan, serta kesempatan untuk pengembangan karier.



Saran

Berdasarkan Kesimpulan Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar motivasi kerja terus dibina melalui pemberian apresiasi, lingkungan kerja yang adil dan nyaman, serta fasilitas kerja yang mendukung. Instansi terkait perlu memperhatikan keadilan dalam perlakuan, komunikasi yang baik, dan memberi kesempatan pegawai untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Danang, S. 2013. *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Caps.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, F. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jahja, Y. 2012. *Psikologi Perkembangan*. Kencana.
- Jauvani, R. V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. 2014. *Metoderiset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Shaleh, A. R. (2008). *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Robbin, S. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Group.
- Dokumen – dokumen:
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 3 Tahun 2018 *Tentang Pembentukan, Uraian Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pelatihan Kesehatan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*.
- Struktur Organisasi Bapelkes Provinsi Sumatera Selatan 2025. *Dokumen internal*



*UPT Bapelkes Provinsi
Sumsel.*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 *Tentang*
Ketenagakerjaan.

Jurnal:

Alisha Maisan Falah
(2020). *“Pengaruh
Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
Pt.XYZ”*

Chandra Dwi Saputra (2018).
*“Pengaruh Komunikasi,
Motivasi Kerja, Disiplin
Kerja, dan Sarana
Prasarana terhadap
Kinerja Pegawai di
Badan Penanggulangan
Bencana Daerah
Kabupaten Tapin”*

Putri Novrita (2021). *“Pengaruh
Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Pegawai pada
Kantor Pencarian dan
Pertolongan
(BASARNAS)
Pekanbaru”*

