

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEBUDAYAAN KOTA PALEMBANG

Ade Irma

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Palembang

deir240801@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan Palembang. Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (Motivasi Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang dengan jumlah populasi dan sampel yang didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampling jenuh, adapun teknik analisa data yang digunakan terdiri atas analisis uji perangkat lunak SPSS versi 30,0

Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,569 > 1,685$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji koefisien Korelasi (R) antara Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinilai korelasi (R) sebesar 0,812, adapun hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 65,9% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% yang menunjukkan bahwa pengaruh positif Motivasi Kerja (X). Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 65,9% dan sisanya yaitu 34,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci : *Motivasi, Kinerja, Pegawai*

1. Pendahuluan

Dalam masa persaingan organisasi manajemen berperan aktif

dalam situasi yang berbeda-beda, dan diharapkannya tercipta strategi-strategi untuk mengelola perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan maupun dalam organisasi lainnya diharapkan untuk menjadi tujuan bersama, untuk mencapai tujuan yang sama berkaitan tentang bagaimana sifat pegawainya. Kemampuan dapat dikembangkan baik dalam organisasi, hubungan manusia dan proses organisasi. Setiap organisasi hendak selalu berupaya untuk tingkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi sekiranya bisa tercapai. Kemajuan dari organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan pekerjaan yang dimilikinya. Dikarenakan keberhasilan suatu organisasi bukan hanya pada keutamaan teknologi dan tersedianya dana melainkan mutu manusia yang memiliki potensi besar terhadap tingkat kinerja yang dimilikinya.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, memberikan pelayanan yang

profesional, dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu kinerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya dan dengan motivasi dapat menunjang suatu keberhasilan Dinas Kebudayaan dalam mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya dengan rendahnya motivasi terhadap kinerja pegawai dapat menghambat Dinas Kebudayaan untuk mencapai tujuannya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Metode penelitian diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang yang berjumlah 40 orang.

Pengaruh dalam penelitian ini ada 40 orang sebagai sampel yang bersifat kuantitas atau hubungan sebab akibat dimana variabel independennya adalah Motivasi dan variabel dependennya adalah Kinerja.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Indikator	Person Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
P1	0,731	0,263	0,000	Valid

a. Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan kegiatan mengamati, yang diikuti dengan

pencatatan yang berurutan, terdiri dari beberapa unsur yang muncul dalam beberapa fenomena yang terjadi didalam objek yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Dokumentasi (arsip)

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber resmi, berkaitan dokumen pemerintah kesimpulan pertemuan, laporan peristiwa tertulis, Laporan penelitian, proposal, untuk proyek, laporan kemajuan, kliping, dan artikel media masa.

d. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Teknik Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Motivasi Kerja

1. Validitas Motivasi Kerja

P2	0,660	0,263	0,000	Valid
P3	0,720	0,263	0,000	Valid
P4	0,685	0,263	0,000	Valid
P5	0,566	0,263	0,000	Valid
P6	0,524	0,263	0,000	Valid
P7	0,797	0,236	0,000	Valid
P8	0,672	0,236	0,000	Valid

2. Reabilitas Motivasi kerja

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,818	8

b. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Indikator Kinerja Pegawai

1. Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	Person correlation	R Tabel	Sig	keterangan
P1	0,415	0,263	0.000	Valid
P2	0,404	0,263	0.000	Valid
P3	0,317	0,263	0,000	Valid
P4	0,286	0,263	0,000	Valid
P5	0,290	0,263	0,000	Valid
P6	0,295	0,263	0,000	Valid

2. Reabilitas Kinerja Pegawai

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,659	6

2.4 Uji Normalitas

Uji Shapiro Wilk Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk
--	---------------------------------	--------------

	Statistic	df	Sig	Statistic	df	Sig
Motivasi	,129	40	,092	,959	40	,149
Kinerja Pegawai	,132	40	,079	,971	40	,381

2.5 Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	27,330	3,78		7,222	0,000
X	,956	,112	,812	8,569	0,000

2.6 Regrasi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,330	3,784		7,222	0,000
X1	,956	,112	,812	8,569	0,000

2.7 Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja X	Pearson Correlation	1	.812**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Kinerja Pegawai Y	Pearson Correlation	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

2.8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	,659	,650	2,535

a. Predictors: (Costant),X
b. Dependent Variabel: Y

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Motivasi Kerja

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator motivasi kerja terhadap 40 responden yang ada di Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang yaitu dengan Pegawai selalu berinovasi dalam menjalankan tugas kategori sangat setuju (30%), Menjaga hubungan baik dengan rekan-rekan kerja di lingkungan kantor kategori sangat setuju (42%), Kekuasaan yang pegawai raih dapat menambah semangat dalam bekerja kategori sangat setuju (30%), Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat kategori sangat setuju (22%), Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan agar pegawai dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai kategori sangat setuju (22,5%), Tugas yang diberikan oleh pemimpin dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab kategori sangat setuju (30%), Memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi kategori sangat setuju (30%), Lingkungan kerja yang memberikan dukungan dalam pengembangan diri kategori sangat setuju (30%).

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan sangat setuju atas pelaksanaan motivasi kerja pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator motivasi kerja dan hasil analisis deskriptif penelitian didapat indikator Pengakuan mendapatkan hasil persentase paling besar yaitu

(42%) pengakuan dapat berupa penghargaan, promosi jabatan, kenaikan gaji, pujian, pengakuan publik, penghargaan khusus. Indikator pengakuan dapat dikatakan cukup baik daripada indikator lain terhadap pengaruh motivasi kerja dikarenakan beberapa faktor seperti penghargaan dapat meningkatkan rasa percaya diri, pengakuan dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka, pengakuan dapat meningkatkan loyalitas pegawai ketika pegawai merasa diakui dan dihargai mereka akan lebih loyal kepada organisasi dan lebih termotivasi untuk berkerja lebih baik, pengakuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membuat mereka merasa lebih semangat dalam bekerja.

Indikator pengakuan terbukti lebih baik dari indikator prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai dikarenakan,

1. Prestasi, fokus pada hasil yang dicapai oleh pegawai, sedangkan indikator pengakuan fokus pada pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai, indikator prestasi dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai, tetapi tidak secara langsung memotivasi pegawai.
2. Pekerjaan itu sendiri, pada aspek pekerjaan itu sendiri fokus pada aspek pekerjaan yang menarik dan menyenangkan, sedangkan indikator pengakuan fokus pada pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai.

3. Tanggung jawab, fokus pada tingkat tanggung jawab yang diberikan pada pegawai, sedangkan indikator pengakuan fokus pada pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai.
4. Kemajuan dan pengembangan potensi individu, fokus pada pertumbuhan dan pengembangan pegawai, sedangkan indikator pengakuan fokus pada pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai.

hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pengakuan di lingkungan kerja dapat meningkatkan potensi motivasi kerja pegawai sebagian besar pegawai dapat meningkat dengan motivasi kerja yang ada.

3.2 Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator kinerja pegawai terhadap 40 responden yang ada di Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang yaitu dengan, Kualitas kerja pegawai sejalan dengan tugas yang diberikan kategori sangat setuju (57,5%), Memiliki ide-ide inovatif untuk mencapai keberhasilan serta mampu merespon dengan cepat dalam pelaksanaan pekerjaan kategori sangat setuju (37,5%), Pegawai cepat tangkap dalam bekerja kategori sangat setuju (47,5%), Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kategori sangat setuju (45%), Kondisi internal dan eksternal yang mendukung dan dapat meningkatkan kinerja pegawai kategori sangat setuju (35%), Selalu berusaha untuk mencoba hal-hal baru dalam bekerja demi meningkatkan mutu kinerja kategori sangat setuju (35%).

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator kinerja pegawai dan hasil analisis deskriptif penelitian didapat indikator Spesifik mendapatkan hasil persentase paling besar yaitu (57,5%).spesifik kinerja pegawai dapat berupa

1. kualitas kerja, kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, seperti ketepatan, keakuratan, dan kesempurnaan.
2. Kuantitas kerja, ukuran jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu, ukuran kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Inisiatif, ukuran kemampuan pegawai untuk mengambil inisiatif dan melakukan pekerjaan tanpa perlu diarahkan.
5. Kerjasama tim, ukuran kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja dan mencapai tujuan bersama.

Indikator spesifik dapat dikatakan cukup baik daripada indikator lain terhadap kinerja pegawai dikarenakan indikator spesifik memungkinkan pengukuran kinerja pegawai secara objektif dan akurat, sehingga dapat mengurangi subjektivitas, dengan menggunakan indikator spesifik penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan lebih tepat dan akurat, indikator spesifik dapat membantu indentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai sehingga dapat dilakukan pengembangan dan perbaikan yang lebih efektif, indikator spesifik dapat membantu indentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai sehingga dapat

dilakukan pengembangan dan perbaikan yang lebih efektif, indikator spesifik dapat membantu pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam hal pengembangan pegawai, promosi dan penghargaan.

Indikator pengakuan terbukti lebih baik dari indikator terukur, realistis, memiliki batas waktu pencapaian, menyesuaikan kondisi internal dan eksternal dalam mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan, indikator tersebut lebih fokus pada bagaimana menilai kinerja pegawai secara objektif dan akurat. Sedangkan indikator spesifik lebih fokus pada bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara spesifik.

perhitungan kecenderungan baik tidaknya kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang sudah baik. Kinerja pegawai sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, oleh sebab itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap pegawai itu sendiri.

Kualitas kinerja seorang pegawai itu sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas Kebudayaan Kota Palembang pernyataan dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t

hitung sebesar 8,569 sedangkan t tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu 1,685 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,59 > 1,68$). signifikan variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari 0,05 yaitu, $0,000 < 0,05$ perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai regresi linier sederhana berdasarkan tabel 29 sebesar 0,812 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai (8,12%) artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 31 sebesar 0,659.

Data hasil perhitungan persentase terhadap 40 responden yang ada di Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang merupakan bahwa rata-rata motivasi kerja sebesar 65,9% dan rata-rata kinerja pegawainya sebesar 34,1% masuk kedalam katagori sangat setuju. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan adanya motivasi Pengakuan terhadap pegawai dan kinerja Spesifik yang dapat membuat kualitas pekerjaan lebih mudah dengan motivasi kerja yang ada, jika motivasi kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka berkerja, sehingga dengan pengakuan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini banyak menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga

kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik.

4.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang dengan mengacu kepada hasil analisis regresi linier sederhana 95,6% untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang,

maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang telah berjalan sangat baik Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden dan tabel rekapitulasi mempunyai skor sangat baik. Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang telah berjalan sangat baik. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Hipotesis Alternatif yang diajukan yaitu dapat diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Hasil perhitungan nilai regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh 95,6% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Palembang, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. Daftar Pustaka

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Indonesia. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Brown. 2020. *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok*. Jakarta: sekolah tinggi manajemen Immi.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2021. *Kamus Istilah Pendidikan*. Jakarta: Dedikbud.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H.M. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzbeng, F, dkk. 2013. *The Motivation To Work*. Jhon wiley
- Mangkunegara, A.P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT RemajaKosdaKarya.
- Pinder. 2020. *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok*. Jakarta: sekolah tinggi manajemen Immi
- Republik Indonesia. 2019. *Peraturan Pemerintah No 30. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Pasal 10 ayat (3).
- Republik Indonesia. 2022. *Peraturan Pemerintah No 55. Fungsi Pegawai Negeri Sipil*. Pasal 10 UU ASN.
- Republik Indonesia. 2022. *Peraturan Pemerintah No 55. Tugas Pegawai Negeri Sipil*. Pasal 10 UU ASN.
- Rawis, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Surakhmad, W. 2012. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. Bandung: Tariso.
- Steers. 2020. *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok*. Jakarta: sekolah tinggi manajemen Immi.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Supardi,dkk. 2024. *Pendoman
Penyusunan Skripsi 2024*. Palembang.
STIA Satya Negara Palembang.

Dokumen- dokumen:

Peraturan Pemerintah Nomor 30
Tahun2019 Tentang Penilaian
Kinerja Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 94
Tahun 2021 PP