PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Studi Administrasi Publik

OLEH

ANNISA

NPM : 2023277

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) AMUNTAI

2026

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama

Nama	:	Annisa
NPM	:	2023277
Program Studi	:	Administrasi Publik
Judul Skripsi	:	PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan sepenuhnya kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbing skripsi pada program studi administrasi publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

Amuntai, 30 Oktober 2026

Mengetahui,
Kaprodi Administrasi Publik

Ahmad Baihaqi, S.Sos., M.A.
NIK. 19921104 2015091 021

Menyetujui,
Pembimbing Utama

Dr. Jumaidi, S.Sos M.A.P
NUPTK. 4752766667131062

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis penjatkan ke hadirat Allah SWT karena rahmat dan perlindungan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan propasal skripsi ini dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA"** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Publik pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

Dalam proses penyusunan proposal skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dari banyak pihak berupa dukungan, bimbingan, masukan, motivasi dan infomasi yang sangat berguna untuk penyelesaian skripsi ini. Semoga segala arahan dan bimbingan yang diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Reno Affrian, S.Sos, M.AP, CIQaR, CIQnR selaku Ketua Sekolah Tinggi Administrasi (STIA) Amuntai.
2. Bapak Ahmad Baihaqi, S,Sos, M.A selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
3. Bapak Dr. Jumaidi S.Sos, M.AP selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bantuan, memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Bapak Rijali Hadi, S.STP,M.AP selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan mau berpartisipasi memberikan informasi serta data-data yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara.
5. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, perhatian, dukungan, pengorbanan, serta kesabaran yang telah diberikan selama ini. Terima kasih telah selalu percaya dan memberikan semangat kepada penulis dalam setiap proses pendidikan yang dijalani.
6. Seluruh pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara.
7. Seluruh dosen beserta staf tata usaha beserja jajarannya yang ada yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
8. Teman-teman kuliah seperjuangan, yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan, serta kebersamaan selama menjalani proses perkuliahan. Terima kasih atas setiap cerita, tawa, motivasi, dan bantuan yang telah diberikan. Semoga segala perjuangan yang telah kita lalui bersama dapat menjadi kenangan yang berharga dan semoga kita semua dapat meraih kesuksesan di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan, baik dalam penyusunan, penulisan, maupun penyajian materi. Oleh karena itu, penulis dengan lapang dada menerima segala kritik, saran, dan masukan yang membangun sebagai bahan evaluasi dan

perbaikan untuk penyempurnaan penelitian ini di masa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi penulis maupun pembaca. Semoga setiap proses dan usaha yang telah dilakukan dalam penyusunan skripsi ini dapat memberikan hasil yang baik serta menjadi langkah awal untuk menghasilkan penelitian yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu Administrasi Publik.

Amuntai, September 2026

Annisa

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA AMUNTAI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Batasan Masalah 6

C. Rumusan Masalah 7

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7

BAB II LANDASAN TEORI **10**

A. Penelitian Terdahulu 10

B. Tinjauan Teoritis 14

C. Kerangka Pemikiran 26

D. Hipotesis 29

BAB III METODE PENELITIAN **30**

A. Lokasi Penelitian 30

B. Pendekatan Penelitian 30

C. Tipe penelitian 30

D. Populasi dan Sampel 31

E. Definisi Operasional Variabel 33

F. Instrumen Penelitian 34

G. Teknik Pengumpulan Data 36

H. Teknik Penentuan Skor 37

I. Uji Validitas dan Reliabilitas 38

J. Teknik Analisis Data 40

DAFTAR PUSTAKA

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA AMUNTAI

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian 36

Tabel 3.2 Pemberian Skor Dengan Teknik Skala Likert 38

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA AMUNTAI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 28

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA AMUNTAI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan karena keberhasilan organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan ketersediaan sarana, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam administrasi publik, pegawai pemerintah memiliki posisi strategis dalam memastikan program dan pelayanan publik berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu perhatian penting karena hasil kerja individu akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur mengenai sistem manajemen kinerja PNS. Dalam peraturan tersebut, sistem manajemen kinerja PNS merupakan proses yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, serta sistem informasi kinerja. Penilaian kinerja PNS juga menjadi bagian penting dalam menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga menempatkan kinerja dan disiplin sebagai bagian dari pengukuran profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Indeks Profesionalitas ASN digunakan untuk menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin dalam melaksanakan tugas jabatan.

Perhatian terhadap kinerja ASN semakin penting seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan. BKN melaporkan bahwa pada pengukuran nasional tahun 2023 terdapat 3.904.257 ASN yang diukur dari 628 instansi pemerintah. Nilai Indeks Profesionalitas ASN secara nasional mencapai 74,31 dan berada pada kategori sedang. Dalam pengukuran tersebut, dimensi kinerja memperoleh nilai 22,68 dari bobot 30, sedangkan dimensi disiplin memperoleh nilai 5,00 dari bobot 5. Data tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan ASN tidak hanya berkaitan dengan jumlah pegawai, tetapi juga bagaimana organisasi memastikan pegawai memiliki kompetensi, kinerja, dan disiplin yang mendukung pencapaian tujuan pemerintahan.

Dalam konteks pemerintahan daerah, tuntutan terhadap kinerja pegawai semakin kompleks karena setiap perangkat daerah memiliki tugas yang berbeda dan harus mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan perangkat daerah yang memiliki peran dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif, bertanggung jawab, disiplin, serta memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang

diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Robbins dan Coulter menjelaskan motivasi sebagai proses yang membuat usaha seseorang menjadi lebih berenergi, terarah, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi pemerintahan, motivasi dapat berkaitan dengan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, memperoleh penghargaan atas prestasi, memperoleh kesempatan berkembang, memiliki tanggung jawab, dan mendapatkan pengakuan atas hasil kerja.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara didukung oleh sebanyak 30 orang pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan observasi awal, suasana kerja di lingkungan DPMD HSU menunjukkan adanya aktivitas kerja dan koordinasi antarpegawai dalam menyelesaikan tugas kedinasan. Namun, kondisi pekerjaan yang tidak selalu sama antarpegawai menyebabkan terdapat perbedaan beban dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, dalam pelaksanaan pekerjaan masih ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan kedisiplinan kehadiran dan penghargaan terhadap hasil kerja pegawai. Kondisi tersebut menjadi gambaran awal mengenai situasi kerja yang terdapat di lingkungan DPMD HSU dan menjadi dasar untuk mengkaji motivasi serta kaitannya dengan kinerja pegawai.

Penelitian lain di Kabupaten Hulu Sungai Utara juga memberikan gambaran bahwa motivasi kerja relevan untuk dikaji dalam lingkungan pemerintahan daerah.

Penelitian ini membatasi fokus pada hubungan antara satu variabel independen, yaitu motivasi, dan satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Pembatasan tersebut memungkinkan penelitian mengukur secara lebih spesifik seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada objek penelitian yang dipilih. fenomena awal yang ditemukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan observasi awal yaitu :

1. Masih ditemukan beberapa pegawai yang datang terlambat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan dalam aspek kedisiplinan dan kehadiran pegawai yang berpotensi berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta pencapaian kinerja. Fenomena ini perlu dikaji secara lebih objektif agar dapat diketahui apakah kondisi tersebut memiliki keterkaitan dengan motivasi pegawai atau disebabkan oleh faktor lainnya. (Sumber : Data Absensi Pegawai)
2. Belum terlihat sistem penghargaan atau apresiasi yang jelas bagi pegawai yang menunjukkan prestasi kerja. Berdasarkan observasi awal, pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai target, atau menunjukkan usaha lebih dalam melaksanakan pekerjaan belum terlihat memperoleh bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan secara jelas dan terstruktur. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pegawai belum memperoleh dorongan tambahan berupa

pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai. Padahal, penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai, karena pegawai tidak hanya membutuhkan imbalan dalam bentuk materi, tetapi juga membutuhkan pengakuan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

3. Selain penghargaan, fenomena lain yang ditemukan adalah adanya ketidakmerataan beban kerja. Sebagian pegawai memiliki beban tugas yang relatif tinggi, sedangkan pegawai lainnya memiliki beban kerja yang lebih ringan. Perbedaan tersebut berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara pegawai dan dapat memengaruhi motivasi dalam bekerja. Kondisi tersebut juga dapat berdampak pada kualitas dan ketepatan penyelesaian pekerjaan apabila pegawai dengan beban kerja tinggi mengalami tekanan atau kesulitan dalam memenuhi target pekerjaan. Oleh karena itu, fenomena beban kerja perlu ditempatkan sebagai konteks yang membantu menjelaskan kondisi motivasi kerja, bukan langsung disimpulkan sebagai penyebab kinerja sebelum dilakukan pengujian secara empiris.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks empiris dan fokus penelitian yang diarahkan secara spesifik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini juga mengangkat fenomena lokal berupa kedisiplinan atau kehadiran yang belum optimal, kurangnya penghargaan, dan ketidakmerataan beban kerja sebagai konteks empiris dalam menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian

STIA AMUNTAI

terdahulu dengan memberikan bukti empiris dari lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara penting dilakukan. Penelitian ini diperlukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai apakah motivasi kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan daerah tersebut. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian pada tingkat lokal serta melengkapi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan pada daerah dan organisasi berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul "**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara".**

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X), Teori motivasi Menurut Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959:61) terbagi menjadi 5 kategori yaitu:
   a. Prestasi
   b. Pengakuan
   c. Pekerjaan itu sendiri
   d. Tanggung jawab
   e. Pengembangan atau kemajuan

2. Variabel kinerja pegawai (Y), indikator kinerja pegawai Menurut Bangun dalam Rostini, dkk (2022:34) terbagi menjadi 5 kategori yaitu:
    a. Jumlah pekerjaan
    b. Kualitas kerja
    c. Ketepatan waktu
    d. Kehadiran
    e. Kemampuan kerja sama

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) rumusan masalah, meliputi

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara.
3. Ingin mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang Administrasi Publik, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan. Penelitian ini menguji secara empiris hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam konteks Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hasil penelitian dapat memberikan bukti mengenai sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan pemerintahan daerah.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan dalam mengetahui kondisi motivasi dan kinerja pegawai. Temuan penelitian juga dapat membantu organisasi menentukan aspek motivasi yang perlu diperbaiki untuk mendukung peningkatan kinerja.

   b. Bagi Pegawai**.** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya motivasi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Pegawai dapat memahami bahwa pencapaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dengan dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, dan kemauan untuk mengembangkan diri.

   c. Bagi Peneliti Selanjutnya. Hasil penelitian dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang membahas

motivasi kerja dan kinerja pegawai. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, atau budaya organisasi.

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA AMUNTAI

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian saya adalah sebagai berikut:

1. **Muhammad Iqbal Santosa, Sri Suwarsi, dan Allya Roosallyn Assyofa (2024), "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut", Bandung Conference Series: Business and Management**. Penelitian Santosa, Suwarsi, dan Assyofa (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 67 pegawai. Pengumpulan dan pengolahan data dilakukan melalui pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berada pada kategori sangat kuat dengan nilai 76,8%, motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai 81,9%, sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai 71,4%. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek organisasi, yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, serta

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI STIA AMUNTAI

kesamaan variabel yang digunakan, yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Selain itu, kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah variabel independen. Penelitian Santosa et al. dilakukan di Kabupaten Garut dan menggunakan dua variabel independen, yaitu budaya kerja dan motivasi kerja. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan berlokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara dan hanya memfokuskan motivasi kerja sebagai variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Keterbatasan yang dapat dilihat dari penelitian tersebut adalah model penelitian memasukkan budaya kerja dan motivasi secara bersamaan, sehingga fokus terhadap kontribusi motivasi kerja secara khusus menjadi lebih terbatas. Penelitian tersebut juga hanya menggambarkan kondisi pada DPMD Kabupaten Garut. Perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan pemerintahan daerah memungkinkan munculnya kondisi yang berbeda pada DPMD Kabupaten Hulu Sungai Utara. Celah tersebut memberikan ruang bagi penelitian ini untuk menguji secara lebih spesifik pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi dan kondisi lokal yang berbeda.

2. **Karlina, Ainun, dan Aris Jaya Saputra (2025), "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser", Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 4 No. 2, hlm. 231–240**. Karlina, Ainun, dan Saputra (2025) melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan populasi sebanyak 69 pegawai yang terdiri atas 29 pegawai negeri sipil dan 40 pegawai PTT. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh 69 pegawai menjadi sampel. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Penelitian membedakan motivasi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t sebesar 8,321 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,885 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama menjelaskan 88,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan 11,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini cukup kuat karena sama-sama meneliti motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Bahkan, penelitian Kabupaten Paser memiliki karakteristik wilayah yang relatif dekat secara regional dengan Kabupaten Hulu Sungai Utara karena sama-sama berada di Kalimantan. Perbedaannya terletak pada lokasi, karakteristik responden, dan fokus konsep motivasi. Penelitian Karlina et al. membagi motivasi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta menggunakan regresi linear berganda, sedangkan penelitian ini direncanakan menggunakan motivasi kerja sebagai satu

variabel independen yang kemudian diukur berdasarkan indikator teori yang telah ditentukan. Penelitian Karlina et al. juga memiliki keterbatasan yang dapat menjadi ruang pengembangan penelitian. Penelitian tersebut menggunakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai dua variabel yang menjelaskan kinerja, sehingga belum secara khusus menguji penerapan teori motivasi tertentu dalam konteks DPMD Kabupaten Hulu Sungai Utara. Selain itu, meskipun nilai R^2 mencapai 88,5%, masih terdapat 11,5% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan masih terbuka peluang untuk mengkaji motivasi dengan pendekatan teori dan konteks organisasi yang berbeda.

3. **Karimi (2022) "Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pelayanan Kantor Dinas Kesehatan di Kabupaten Hulu Sungai Utara."** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pelayanan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, dengan populasi seluruh pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Hulu Sungai Utara sebanyak 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai memiliki nilai sebesar 70,08%, sedangkan kinerja pelayanan mencapai 70,99%. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan

antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pelayanan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pelayanan ditunjukkan melalui nilai R Square sebesar 0,519 atau 51,9%. Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,636 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan dari kedua penelitian terdahulu terdapat persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai, dan perbedaan dalam penelitian ini adalah objek penelitian.

Novelty penelitian ini terletak pada objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

B. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam organisasi karena berkaitan dengan pengelolaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Armstrong dan Taylor (2020) juga menjelaskan bahwa MSDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan pegawai secara terencana melalui berbagai kegiatan, seperti pengembangan, pemberian penghargaan, dan penilaian kerja, agar pegawai mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, MSDM berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola pegawai, khususnya dalam aspek motivasi kerja, yang diharapkan dapat mendorong peningkatan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Teori Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan usahanya dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam suatu organisasi, kemampuan pegawai yang baik belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak disertai dengan kemauan dan dorongan untuk bekerja. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Herzberg, Mausner, dan Snyderman, motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan dan dapat menimbulkan kepuasan serta dorongan untuk bekerja lebih baik. Faktor tersebut meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*). Sementara itu, faktor hygiene berkaitan dengan

kondisi yang berada di sekitar pekerjaan, seperti kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan kompensasi.

Dalam penelitian ini, pembahasan motivasi lebih difokuskan pada faktor motivator karena faktor tersebut secara langsung berkaitan dengan dorongan internal pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemilihan teori Herzberg juga sesuai dengan konteks penelitian pada organisasi pemerintahan karena pegawai tidak hanya membutuhkan imbalan material, tetapi juga membutuhkan pengakuan atas hasil kerja, kesempatan untuk berprestasi, tanggung jawab, pekerjaan yang bermakna, dan kesempatan untuk berkembang.

Penelitian terbaru pada sektor publik Indonesia menunjukkan bahwa aspek motivasi yang bersifat nonfinansial mempunyai peranan penting. Irwan, Anwar, dan Zaitun (2025) menemukan bahwa *career advancement*, *job enrichment*, dan *recognition* secara signifikan meningkatkan motivasi pekerja sektor publik. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 357 pekerja sektor publik di Indonesia dan menunjukkan bahwa pengembangan karier memberikan pengaruh yang paling kuat terhadap motivasi. Temuan ini memperkuat relevansi pendekatan motivator Herzberg dalam menjelaskan motivasi pegawai pada organisasi publik.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun yang

dirasakan pegawai dalam lingkungan pekerjaannya yang menyebabkan pegawai bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan pikirannya untuk melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini motivasi kerja dipahami melalui faktor motivator menurut Herzberg, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi individu. Dalam teori Herzberg, faktor yang berkaitan dengan motivasi terutama terdiri dari faktor motivator yang berasal dari isi pekerjaan. Faktor tersebut dapat memberikan kepuasan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Menurut Herzberg, faktor motivator terdiri dari :

a. Prestasi
   Prestasi merupakan keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memperoleh kesempatan untuk mencapai prestasi akan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.
b. Pengakuan
   Pengakuan merupakan penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerja atau keberhasilan yang dicapainya.
c. Pekerjaan Itu Sendiri
   Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan karakteristik dan isi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pekerjaan yang menarik, menantang, sesuai dengan kemampuan, dan memberikan makna bagi pegawai dapat meningkatkan dorongan intrinsik untuk bekerja.
d. Tanggung Jawab
   Tanggung jawab berkaitan dengan kepercayaan yang diberikan kepada pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya.

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI STIA AMUNTAI

e. Kemajuan
   Kemajuan berkaitan dengan kesempatan pegawai untuk berkembang dalam organisasi, baik melalui pengembangan kemampuan, peningkatan kompetensi, pengalaman kerja, maupun kesempatan pengembangan karier.

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi Menurut Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959:61) menyatakan bahwa secara garis besar terdapat 5 jenis yaitu:

a. Prestasi
   Prestasi menunjukkan dorongan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik, menyelesaikan tugas sesuai target, dan memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya.
b. Pengakuan
   Pengakuan menunjukkan sejauh mana pegawai memperoleh apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi.
c. Pekerjaan Itu Sendiri
   Pekerjaan itu sendiri menunjukkan sejauh mana pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menarik, sesuai dengan kemampuan, memberikan tantangan, dan memiliki arti bagi dirinya.
d. Tanggung Jawab
   Tanggung jawab menunjukkan sejauh mana pegawai memperoleh kepercayaan dan memiliki kesadaran untuk melaksanakan serta mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
e. Kemajuan
   Kemajuan menunjukkan adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan, memperoleh pengalaman, meningkatkan kompetensi, dan mengembangkan karier dalam organisasi.

Adapun indikator motivasi menurut Sihombing, Syafnur, dan Santoso (2024) adalah sebagai berikut:

a. Prestasi yang diraih
   Prestasi yang diraih merupakan dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengakuan
   Pengakuan merupakan adanya penghargaan atau pengakuan dari pimpinan maupun rekan kerja terhadap hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai.
c. pekerjaan itu sendiri
   Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan bagaimana pegawai memandang pekerjaan yang dilakukannya, termasuk ketertarikan, tantangan, dan kepuasan yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan.
d. Tanggungjawab
   Tanggung jawab merupakan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang menjadi kewajibannya.
e. Kemajuan
   Kemajuan merupakan adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kompetensi, dan memperoleh perkembangan dalam pekerjaan maupun kariernya.

Menurut Husnah, Sabandi, Hadiyanto, dan Adi (2024) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Intensitas
   Intensitas merupakan seberapa kuat dorongan atau semangat yang diberikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
b. Ketekunan
   Ketekunan merupakan kemampuan pegawai untuk mempertahankan usaha dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk ketika menghadapi kesulitan atau hambatan.
c. Arah perilaku
   Arah perilaku merupakan bagaimana pegawai mengarahkan perilakunya dalam melaksanakan tugas agar sesuai dengan tujuan dan tuntutan pekerjaan.
d. Tingkat usaha
   Tingkat usaha merupakan seberapa besar upaya yang diberikan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.

5. Teori Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menunjukkan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi penting karena berkaitan dengan kemampuan instansi dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Bernardin dan Russell dalam Purwanta et al. (2022), kinerja pegawai merupakan catatan mengenai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Gibson dalam Purwanta et al. (2022) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi, baik dari aspek kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, maupun kepatuhan pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan inisiatif pegawai.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai menjadi variabel terikat (Y) yang diperkirakan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Madiistriyatno dan Tunnufus (2024) yang menyebutkan bahwa

motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Tingkat motivasi individu dalam mencapai tujuan dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun menurut Madiistriyatno dan Tunnufus (2023:267), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu:

a. Kemampuan dan keterampilan
   Kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugasnya akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
b. Motivasi
   Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Tingkat motivasi individu dalam mencapai tujuan dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik.
c. Lingkungan kerja
   Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dukungan rekan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
d. Penghargaan dan pengakuan
   Penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memperoleh penghargaan atau pengakuan atas hasil kerjanya dapat terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.
e. Ketersediaan sumber daya
   Ketersediaan sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti peralatan, teknologi, dan informasi, dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
f. Kepemimpinan
   Kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kinerja individu maupun kelompok. Pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, dukungan, dan pengawasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.

g. Komunikasi
   Komunikasi yang efektif dalam organisasi diperlukan untuk memastikan adanya pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan serta mendukung kerja sama antarpegawai.
h. Fleksibilitas dan adaptabilitas
   Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja dalam organisasi.
i. Keselarasan tujuan
   Keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi dapat memengaruhi motivasi dan komitmen pegawai dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.
j. Pengelolaan waktu
   Kemampuan pegawai dalam mengelola waktu secara efektif, menentukan prioritas pekerjaan, dan menghindari penundaan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

7. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Bangun dalam Rostini, dkk. (2022:34) menggolongkan indikator kinerja pegawai ke dalam lima kategori, yaitu:

a. Jumlah pekerjaan
   Jumlah pekerjaan merupakan banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan memiliki standar tertentu yang harus dipenuhi oleh pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki.
b. Kualitas kerja
   Kualitas kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan standar kualitas yang telah ditentukan. Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan.
c. Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena dapat berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Apabila suatu pekerjaan tidak

diselesaikan tepat waktu, maka dapat menghambat pekerjaan pada bagian lain serta memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

d. Kehadiran
   Kehadiran merupakan tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kehadiran pegawai menjadi salah satu hal yang menentukan kinerja karena pekerjaan tertentu menuntut pegawai untuk hadir sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan.
e. Kemampuan untuk bekerja sama
   Kemampuan untuk bekerja sama merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan bersama dengan pegawai lainnya. Beberapa pekerjaan membutuhkan keterlibatan dan penyesuaian antara dua atau lebih pegawai sehingga diperlukan kerja sama dan kolaborasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Bintoro (2019:107)**,** kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikato, Adapun indikator kinerja pegawai menurut Bintoro adalah sebagai berikut

a. Kualitas
   Kualitas merupakan tingkat baik atau buruknya hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Kualitas kerja dapat dilihat dari kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan serta kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas.
b. Kuantitas
   Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kuantitas dapat dilihat dari jumlah pekerjaan atau aktivitas yang berhasil diselesaikan oleh pegawai.
c. Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan lainnya.
d. Efektifitas
   Efektivitas merupakan kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya organisasi, seperti tenaga, waktu, teknologi, dan bahan yang tersedia, secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

e. Kemandirian
   Kemandirian merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi pekerjaannya tanpa selalu bergantung pada bantuan atau arahan dari orang lain. Kemandirian juga menunjukkan kemampuan pegawai dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Adapun Menurut Widura dan Hardaningtyas (2023), kinerja pegawai dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja
   Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan tugas dan target yang telah diberikan. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target, maka semakin baik kuantitas kerja pegawai.
b. Kualitas kerja
   Kualitas kerja merupakan tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Kualitas kerja dapat dilihat dari kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar operasional dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.
c. Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu menunjukkan bahwa pegawai mampu mengatur dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
d. Tingkat kehadiran
   Tingkat kehadiran merupakan keberadaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Kehadiran pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
e. Kerjasama
   Kerja sama merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja bersama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang baik dapat membantu pekerjaan menjadi lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

8. Kebijakan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara tentang Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah juga menjadi bagian dari upaya reformasi birokrasi. Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 15 Tahun 2019 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara* menempatkan pembenahan manajemen sumber daya manusia aparatur sebagai salah satu bagian dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Kebijakan tersebut antara lain mencakup penataan pegawai berdasarkan beban kerja dan kompetensi, peningkatan kompetensi aparatur, penerapan disiplin pegawai, serta penilaian kinerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas aparatur.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola pegawai melalui pembagian tugas, pengembangan kompetensi, kedisiplinan, dan sistem penilaian kinerja. Dengan demikian, kebijakan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara tersebut memperkuat pentingnya perhatian terhadap kinerja pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi pemerintahan daerah.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipahami sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat dilihat melalui jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan

waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Pemahaman tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengkaji kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini berlandaskan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dengan lokasi penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara**.** Fenomena yang ditemukan yaitu:

Pertama, tingkat kehadiran dan disiplin pegawai yang belum optimal. Masih ditemukan beberapa pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum waktu kerja berakhir, atau memiliki tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi tanpa keterangan yang jelas.

Kedua, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Belum terlihat adanya sistem *reward* atau apresiasi yang jelas bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik, sehingga usaha yang diberikan pegawai belum selalu memperoleh penghargaan secara khusus.

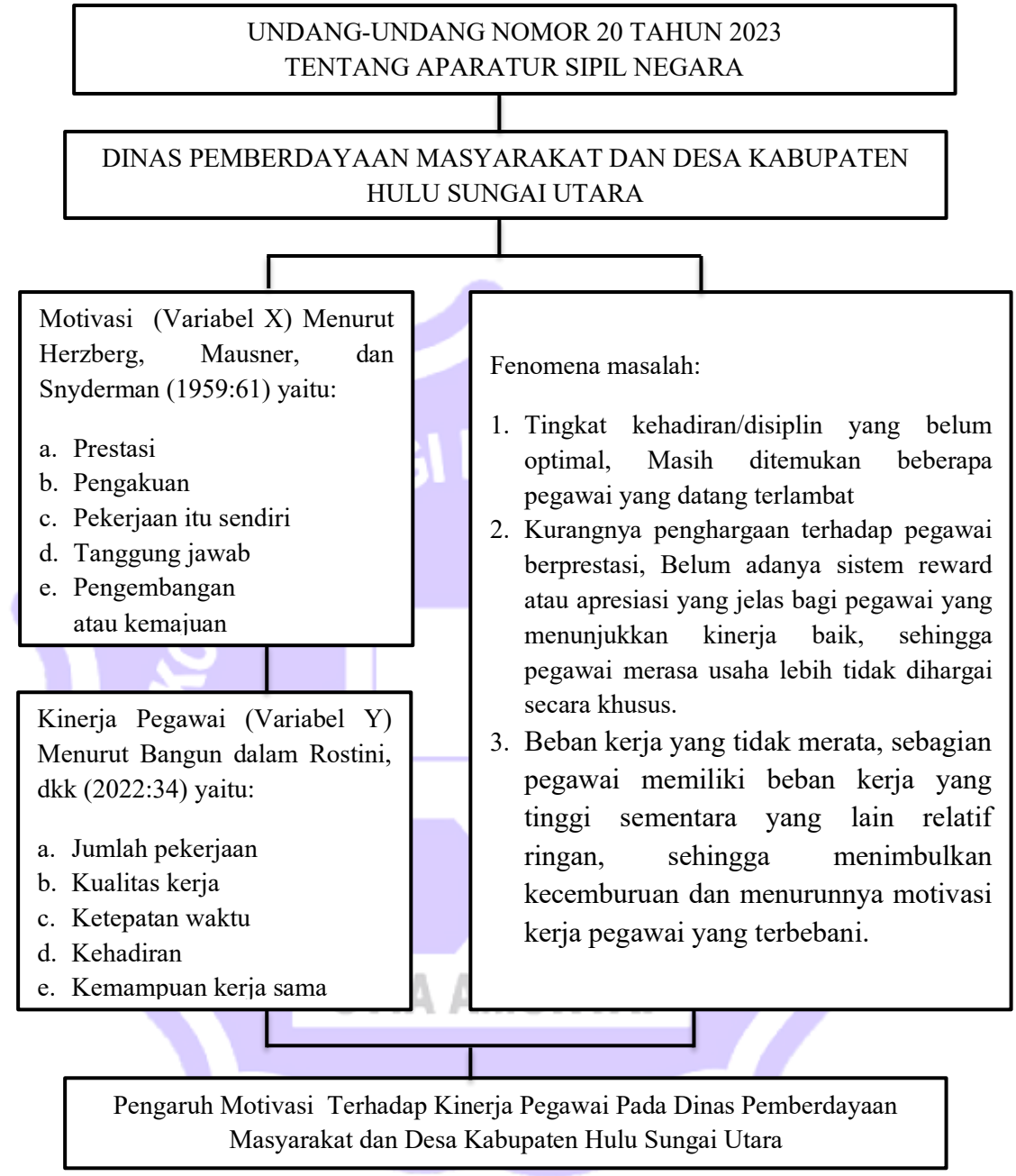
Ketiga, beban kerja yang belum merata. Sebagian pegawai memiliki beban kerja yang relatif tinggi, sedangkan pegawai lainnya memiliki beban kerja yang relatif ringan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa kurang adil dan berpotensi menurunkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Variabel motivasi (X) menurut Herzberg, Mausner, dan Snyderman, motivasi kerja terbagi menjadi 5 aspek, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan atau kemajuan. Sedangkan

variabel kinerja pegawai (Y) m menurut Bangun dalam Rostini, dkk, kinerja pegawai terbagi menjadi 5 aspek, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Sehingga penelitian difokuskan pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara.

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA AMUNTAI

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber data primer diolah pada tahun 2026

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari krangka pemikiran yang telah dibuat. Artinya, hipotesis merupakan pernyataan alternatif yang dibuat peneliti ke dalam sebuah kesimpulan yang sifatnya sementara dan masih belum dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara" sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0) = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Hipotesis alternatif (H_a) = Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara.

STIA AMUNTAI

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara yang bertempat di Jl. Empu Jatmika, Kelurahan Sungai Malang, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan, Kode Pos 71471.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024;16) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif**.** Menurut Sugiyono (2024), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 30 pegawai terdiri dari 21 pegawai ASN, 4 pegawai PPPK, PPPK PW 5.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Sugiyono (2024:134) sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan

sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

Sejalan dengan pendapat di atas serta jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 30 orang yang dimana jumlah tersebut relatif kecil, maka peneliti memutuskan memakai teknik Total Sampling atau Sampling Total. Dengan demikian, seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 30 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik total sampling dipilih agar seluruh anggota populasi dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu Motivasi sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel yang akan diteliti sehingga dapat diukur secara empiris. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel independen (X), yaitu Motivasi, dan variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Pegawai.

Variabel (X) Teori Motivasi Menurut Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959:61) terbagi menjadi 5 kategori yaitu:

1. Prestasi, yaitu pencapaian pegawai yang memperoleh hasil kerja yang baik dan mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas.
2. Pengakuan (Recognition), yaitu adanya pengakuan, penghargaan, atau apresiasi terhadap hasil dan prestasi kerja pegawai.
3. Pekerjaan itu sendiri (Work Itself), yaitu ketertarikan, kesesuaian, dan rasa puas pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.
4. Tanggung jawab (Responsibility), yaitu kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.
5. Kemajuan (Advancement), yaitu adanya kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan, berkembang, dan memperoleh kemajuan dalam pekerjaan.

Variabel (Y) Indikator kinerja pegawai Menurut Bangun dalam Rostini, dkk (2022:34) terbagi menjadi 5 kategori yaitu:

1. Jumlah pekerjaan, yaitu kemampuan pegawai menghasilkan dan menyelesaikan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kualitas kerja, yaitu tingkat kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memenuhi ketentuan jam kerja.
5. Kemampuan untuk bekerja sama, yaitu kemampuan pegawai melakukan kerja sama, komunikasi, dan koordinasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2024), instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel penelitian sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Dalam penelitian kuantitatif, instrumen penelitian harus disusun secara sistematis berdasarkan indikator dari setiap variabel yang telah ditetapka

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA AMUNTAI

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen
Motivasi (X) Menurut Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959:61)	1. Prestasi	a. Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Keinginan memperoleh hasil kerja yang baik
	2. Pengakuan	a. Penghargaan terhadap hasil kerja b. Pengakuan atas prestasi kerja
	3. Pekerjaan itu sendiri	a. Ketertarikan terhadap pekerjaan b. Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan
	4. Tanggung Jawab	a. Kesediaan melaksanakan tugas b. Tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan
	5. Pengembangan atau kemajuan	a. Kesempatan meningkatkan kemampuan b. Kesempatan berkembang dalam pekerjaan
Kinerja Pegawai (Variabel Y) Menurut Bangun dalam Rostini, dkk (2022:34)	1. Jumlah pekerjaan	a. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan b. Kemampuan menyelesaikan beban pekerjaan
	2. Kualitas kerja	a. Kualitas hasil pekerjaan b. Kesesuaian hasil pekerjaan dengan ketentuan
	3. Ketepatan waktu	a. Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan b. Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu
	4. Kehadiran	a. Kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan b. Ketepatan waktu hadir dan mengikuti jam kerja
	5. Kemampuan kerja sama	a. Kemampuan bekerja dengan rekan kerja b. Kemampuan melakukan komunikasi dan koordinasi

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2024), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini, angket atau kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup dengan alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti menggunakan Skala Likert**.**

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2024), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Observasi dapat digunakan untuk memperoleh data mengenai perilaku, proses kerja, maupun kondisi yang terjadi pada objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati kondisi dan aktivitas pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara, terutama yang berkaitan dengan

motivasi dan kinerja pegawai. Observasi digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2024), dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh data dari dokumen, catatan, arsip, maupun sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung mengenai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara, seperti profil instansi, struktur organisasi, jumlah pegawai, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

H. Teknik Penentuan Skor

Teknik penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2024:146), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat

dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara. Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki lima alternatif jawaban dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pemberian skor dengan teknik skala likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2024), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel.

STIA AMUNTAI

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

a. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka item pernyataan dinyatakan valid.
b. Jika r hitung < r tabel atau bernilai negatif, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024), reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama atau konsisten. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) setelah dilakukan uji validitas. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah:

a. Jika nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,70, maka instrumen dinyatakan reliabel.
b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,70, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI STIA AMUNTAI

J. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020), definisi teknik mengenai analisis data sebagai "proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diproleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan lain sebagainya". Teknik analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

Adapun tahapan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya, oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data maka harus dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik yangg digunakan dalam membuat regresi

a. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian bersifat linear. Menurut Sugiyono (2024), pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linear. Uji linearitas penting dilakukan sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi linear, karena analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang bersifat linear.

Dalam penelitian ini, uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi (X) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas merupakan salah satu bagian dari pemeriksaan asumsi yang perlu dilakukan sebelum menggunakan analisis regresi.

Field (2024) menjelaskan bahwa pemeriksaan asumsi merupakan bagian penting dalam analisis statistik, termasuk dalam analisis regresi. Laerd Statistics juga menjelaskan bahwa dalam regresi linear, residual perlu diperiksa dan distribusinya diharapkan mendekati normal agar hasil analisis regresi dapat digunakan secara tepat. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Shapiro-Wilk melalui IBM SPSS Statistics karena jumlah responden penelitian adalah 30 orang.

a. Jika nilai Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.
b. Jika nilai Sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Field (2024), salah satu asumsi dalam analisis regresi linear adalah homoskedastisitas,

yaitu kondisi ketika varians residual relatif konstan pada seluruh nilai prediksi. Apabila varians residual tidak konstan, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Oleh karena itu, pengujian ini dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi tersebut.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics menggunakan Scatterplot antara nilai ZPRED (Standardized Predicted Value) dan SRESID (Studentized Residual). Laerd Statistics menjelaskan bahwa scatterplot dapat digunakan untuk memeriksa apakah terdapat pola tertentu pada residual dalam analisis regresi linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan berdasarkan grafik Scatterplot adalah sebagai berikut:

1) Apabila titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola melebar, menyempit, bergelombang, atau pola lainnya, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2) Apabila titik-titik membentuk pola tertentu atau penyebarannya semakin melebar atau menyempit, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono, regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk

memprediksi perubahan pada variabel dependen berdasarkan perubahan yang terjadi pada variabel independen. Laerd menjelaskan bahwa regresi linear digunakan untuk mempredikdi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Field (2024) juga memasukkan regresi sebagai salah satu teknik utama dalam analisis statistik menggunakan SPSS. Regresi linear sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = variabel dependen

a = konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a)

b = koefesien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut Riyanto (2020:141) adalah uji t ini disebut juga dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan pada uji t adalah:

1) Hipotesis

Ho: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Ha : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengambilan keputusan

Jika *t hitung* < *t tabel* atau *-t hitung* > *-t tabel* atau sig > 0,05 (5%) maka Ho diterima.

Jika *t hitung* > *t tabel* atau *-t hitung* < *-t tabel* atau sig < 0,05 (5%) maka Ho ditolak.

3) Nilai t tabel ditentukan dari tingkat signifikansi (*a*) = 0,05 dengan df (n-1).

n = jumlah data

b. Uji R-Square (R2)

Menurut Ghozali, koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi (X) dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA AMUNTAI

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.

Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.

Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (6th ed.). SAGE Publications.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Husnah, I., Sabandi, A., Hadiyanto, H., & Adi, N. (2024). Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi. *Journal of Educational Administration and Leadership, 4*(3), 108–112. https://doi.org/10.24036/jeal.v4i3.355

Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review, 5*(1), 178–195. https://doi.org/10.20885/AMBR.vol5.iss1.art12

Karimi, M. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pelayanan Kantor Dinas Kesehatan di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 2*(4), 544–548.

Karlina, K., Ainun, A., & Saputra, A. J. (2025). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, 4*(2), 231–240. https://doi.org/10.55606/jimak.v4i2.4646

Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi individu dan perusahaan*. Indigo Media.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara. (2019). *Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara*.

Pemerintah Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.

Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.

Purwanta, Masdar Mas'ud, Hamzah, M. N., & Mallongi, M. S. D. (2022). *Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui inovasi teknologi*. Jejak Pustaka.

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.

Rostini, Hasmin, Arjang, Paerah, A., Yana, S., Irawati, D., Talli, A. S. D., Iriani, N., Dewi, G. A. K. R. S., & Nurmillah. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan SDM berkualitas*. Rizmedia Pustaka Indonesia.

Santosa, M. I., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2024). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut. *Bandung Conference Series: Business and Management, 4*(1), 146–154.

Sihombing, A., Syafnur, M., & Santoso, N. K. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan CV. Lima Putra. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3*(3), 1469–1474.

Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Widura, F. K., & Hardaningtyas, D. (2023). Analisis kinerja pegawai UTD PMI Surabaya bagian umum dan logistik. *JISP: Jurnal Inovasi Sektor Publik, 2*(3), 70–81. https://doi.org/10.38156/jisp.v2i3.156

STIA AMUNTAI