Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja di Kota Makassar

Work Motivation and Employee Performance at the Department of Manpower Office in Makassar City

Andi Winda Aksari Hamzah¹, Muhammad Nur Yamin²

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar

e-mail: aksarihamzah@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, kuesioner/angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Untuk kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga kerja Kota Makassar tergolong dalam kategori sangat baik yang ditinjau dari indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dilihat dari hasil analisis determinasi besarnya kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja yakni 6,7 terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; keterlibatan pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the work motivation and performance of employees at the Makassar City Manpower Office. This study is a descriptive research with a quantitative approach. The data collection techniques used in this research are observation, questionnaire/survey, and documentation. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. The results of this research indicate that the work motivation at the Makassar City Manpower Office is categorized as good based on the indicators of achievement needs, affiliation needs, and power needs. The employee performance

at the Makassar City Manpower Office is categorized as very good based on the indicators of quality, quantity, work time, and cooperation. The results of the analysis and hypothesis testing show that there is a positive and significant influence between work motivation and employee performance. Based on the results of the determination analysis, the magnitude of the contribution given by the work motivation variable is 6.7 to employee performance at the Makassar City Manpower Office.

Keywords: Work Motivation; Employee Performance; Employee Engagement

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun non-pemerintah, mencapai tujuan yang telah ditetapkan merupakan hal yang penting. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada aspek sumber daya, terutama sumber daya manusia (Alfes et al., 2019; Parameswari & Yugandhar, 2015; Schröder et al., 2020). Sumber daya manusia berperan penting dalam jalannya suatu organisasi, baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang baik akan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan efektivitas dan keberlanjutan. Pegawai sebagai sumber daya manusia utama dalam organisasi berperan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai (Marewo et al., 2020; McCarter et al., 2022; Wolor et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang baik dari pegawai. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak. Tanpa motivasi yang memadai, pegawai tidak akan dapat memenuhi standar pekerjaan atau bahkan melampaui standar tersebut. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan motivasi kerja yang kuat akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pemberian insentif juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Melalui motivasi kerja dan pemberian insentif yang tepat, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan (McCarter et al., 2022; Razak et al., 2018).

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam masalah ketenagakerjaan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun demikian, kinerja pegawai di kantor tersebut belum optimal. Beberapa masalah yang terjadi antara lain ketidaktepatan waktu masuk dan pulang. Oleh karena itu, penting bagi kantor tersebut untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai guna meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk angka-angka, sedangkan pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri tanpa melakukan perbandingan antara variabel satu dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket yang diisi oleh responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dengan sampel sebanyak 82 pegawai yang diambil menggunakan teknik sampling insidental. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial, termasuk analisis distribusi frekuensi, persentase, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji t.

Dalam analisis data, penggunaan teknik statistik deskriptif dilakukan dengan melakukan analisis distribusi frekuensi untuk menentukan kategorisasi indikator, menghitung presentase untuk mengukur hasil analisis, dan uji validitas serta reliabilitas untuk mengevaluasi keandalan instrumen yang digunakan. Sedangkan dalam analisis statistik inferensial, digunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai) serta uji t untuk menguji hipotesis yang diajukan. Melalui analisis ini, diharapkan dapat terungkap pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, pengisian kuesioner, dan pengumpulan data dokumentasi. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala yang relevan dengan penelitian, sedangkan pengisian kuesioner dilakukan oleh responden yang bersedia memberikan respons. Data dokumentasi diperoleh dari buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data lain yang terkait dengan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik yang telah disebutkan sebelumnya untuk menguji hipotesis yang diajukan (Creswell, 1999, 2010, 2014; Creswell & Creswell, 2017; Ivankova & Creswell, 2009).

Melalui penggunaan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif serta teknik analisis yang relevan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian presentase sebesar 67,56%. Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan

kebutuhan akan kekuasaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Dari segi kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berada pada kategori sangat baik dengan tingkat pencapaian presentase sebesar 95,14%.

Selanjutnya, analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t sebesar 2,397 dan nilai signifikansi sebesar 0,019. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

Motivasi kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan stimulus dan rangsangan bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan, di mana motivasi kerja yang tinggi akan membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam praktiknya, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan dan mendorong motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, insentif, pelatihan, dan pengembangan diri untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal, mencapai target kerja, dan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi.

Namun, perlu dicatat bahwa motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat faktor-faktor lain seperti kemampuan, persepsi, dan lingkungan kerja yang juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk terus melakukan penelitian dan pemantauan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas organisasi.

Motivasi kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan stimulus dan rangsangan bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Fonseca Da Costa Guterres et al., 2020; Hajiali et al., 2022; Rozi & Sunarsi, 2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan, di mana motivasi kerja yang tinggi akan membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai (Risambessy et al., 2012).

Dalam praktiknya, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan dan mendorong motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, insentif, pelatihan, dan pengembangan diri untuk meningkatkan motivasi kerja (Niswaty et al., 2021). Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal,

mencapai target kerja, dan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi (Marewo et al., 2020).

Namun, perlu dicatat bahwa motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat faktor-faktor lain seperti kemampuan, persepsi, dan lingkungan kerja yang juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai (McCarter et al., 2022). Oleh karena itu, penting untuk terus melakukan penelitian dan pemantauan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas organisasi (Razak et al., 2018).

Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pertama, perlu diberikan penghargaan dan insentif yang sesuai sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja pegawai. Penghargaan ini dapat berupa bonus kinerja, promosi jabatan, atau pengakuan publik. Kedua, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan diri kepada pegawai guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Hal ini akan memberikan mereka motivasi tambahan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Ketiga, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana pegawai merasa dihargai, memiliki otonomi dalam pekerjaan, dan dapat berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja. Keempat, komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai juga perlu ditingkatkan, termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendengarkan masukan dari pegawai.

Dalam konteks penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner, yang dapat mempengaruhi keakuratan dan objektivitas respons pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode yang lebih diversifikasi seperti wawancara atau observasi langsung. Ketiga, penelitian ini hanya fokus pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai, sedangkan terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, dan kepuasan kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan melibatkan kantor-kantor Dinas Tenaga Kerja di daerah lain untuk meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu, penelitian dapat melibatkan variabel-variabel lain yang relevan dalam menggambarkan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berada pada kategori baik, dengan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sementara itu, kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menunjukkan tingkat yang sangat baik, terutama dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama. Terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, di mana setiap peningkatan dalam motivasi kerja berkontribusi pada

peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya perhatian terhadap motivasi kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang baik di organisasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah penting bagi pimpinan dan manajemen untuk memahami hak dan kebutuhan pegawai guna meningkatkan loyalitas dan semangat kerja mereka. Pemberian penghargaan, insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, perlu diingat bahwa motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lain seperti kemampuan, persepsi, dan lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan. Oleh karena itu, penting untuk terus melakukan penelitian dan pemantauan terhadap faktor-faktor tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfes, K., Shantz, A. D., Bailey, C., Conway, E., Monks, K., & Fu, N. (2019). Perceived human resource system strength and employee reactions toward change: Revisiting human resource's remit as change agent. *Human Resource Management, 58*(3), 239–252.
- Creswell, J. W. (1999). Mixed-method research: Introduction and application. In *Handbook of educational policy* (pp. 455–472). Elsevier.
- Creswell, J. W. (2010). Mapping the developing landscape of mixed methods research. *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research, 2*, 45–68.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters, 10*(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management, 2*(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Ivankova, N. V., & Creswell, J. W. (2009). Mixed methods. *Qualitative Research in Applied Linguistics: A Practical Introduction, 23*, 135–161.
- Marewo, N. T., Mutongi, C., Nyoni, T., & Nyoni, S. P. (2020). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education(IJARIIE)*.

- McCarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022). How work discipline and leadership influence employees' performance? *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1), 17–26. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v3i1.73>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), e06992.
- Parameswari, B. N., & Yugandhar, V. (2015). The Role of Human Resource Management in Organizations. *International Journal of Engineering Technology*, 3(7), 58–62.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 8833–8842. <https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65–74.
- Schröder, P., Lemille, A., & Desmond, P. (2020). Making the circular economy work for human development. *Resources, Conservation and Recycling*, 156, 104686.
- Wolor, C. W., Ardiansyah, A., Rofaida, R., Nurkhin, A., & Rababah, M. A. (2022). Impact of Toxic Leadership on Employee Performance. *Health Psychology Research*. <https://doi.org/10.52965/001C.57551>

Jurnal Aktor

Vol. 2, No. 2, Februari 2023

p-ISSN: 2808-4365, e-ISSN: 2808-5167