

## Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) SETDA Kota Bima

**Yuyun Nailufar**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [nufarjlanda@gmail.com](mailto:nufarjlanda@gmail.com)

**Firmansyah Kusumayadi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [firmaryag90.stiebima@gmail.com](mailto:firmaryag90.stiebima@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to find out how high or low work motivation is in employees of the People's Welfare Section (KESRA) of Bima City SETDA. The research sample was 33 employees. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique uses a one sample t test. The results of the research show that the t-calculated value for the Motivation variable = 70.506 > 1.693 with a significance level of 0.000 < 0.05. Thus Ha was accepted which stated the work motivation of employees in the People's Welfare (Kesra) Section of the Regional Secretariat of Bima Tinggi City.*

**Keywords:** *work motivation, people's welfare (KESRA), Bima City SETDA*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendahnya motivasi kerja pada pegawai bagian kesejahteraan rakyat (KESRA) SETDA Kota Bima. Sampel penelitian sejumlah 33 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan *t test one sample*. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi = 70,506 > 1,693 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian  $H_a$  diterima yang menyatakan Motivasi kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Setda Kota Bima Tinggi.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kesejahteraan rakyat (KESRA), SETDA Kota Bima

### LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (Pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi maka dari itu pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap pegawai selain untuk dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman. Pegawai merupakan kunci kesuksesan organisasi. Namun keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki tidak dapat di capai dengan cara mudah. Hal tersebut akan terwujud jika organisasi memiliki pegawai yang mempunyai motivasi yang bagus.

Motivasi merupakan hal penting yang harus di perhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap pegawai untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan organisasi/ instansi, sebab dengan motivasi pegawai akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud. Tanpa motivasi, tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajiban dan sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah di tentukan, bahkan mencapai standarpun akan sulit dicapai jika motiv dan

motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai tersebut memiliki keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang luar biasa jika tidak memiliki motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang kurang bahkan tidak memuaskan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Berdasarkan hasil observasi pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kota Bima. Kurangnya dukungan dari pimpinan membuat pegawai tidak semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan, kurang adanya pengakuan dari atasan membuat beberapa pegawai malas bekerja, selain itu beberapa pegawai kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Setda Kota Bima**”.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya dukungan dari pimpinan membuat beberapa pegawai tidak semangat dalam bekerja
2. Kurang adanya pengakuan dari atasan membuat pegawai malas dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Kurangnya inisiatif beberapa pegawai dalam bekerja

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa tinggi motivasi kerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Setda Kota Bima?”

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui seberapa tinggi Motivasi kerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Setda Kota Bima”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi Kerja (X1)**

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku mencapai tujuan.

Menurut Stoker (2019) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Wilson Bangun (2019) Motivasi merupakan Hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

## **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, (Sugiyoni, 2016)

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

$H_0 : \mu \leq 70\%$ , Motivasi kerja pada pegawai bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Setda Kota Bima Tinggi

$H_a : \mu > 70\%$ , Motivasi kerja pada pegawai bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Setda Kota Bima rendah

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu suatu metode dalam penelitian untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik atau lebih variabel (independent) tanpa membuat perbandingan (Sugiyono, 2019).

### **Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data**

Instumen penelitian ini adalah kuesioner, dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh item variable akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju akan diberi skor 5
- Jawaban setuju diberi skor 4
- Jawaban netral diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

### **Populasi Dan Sampel**

#### **A. Populasi**

Sugiyono (2017) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kota Bima yaitu 33 pegawai. Dimana pegawai PNS 23 dan honorer 10.

## B. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang pegawai yang bekerja Kesejahteraan Rakyat Kota Bima. Teknik Pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2017) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Lokasi Penelitian**

Kantor Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kota Bima, Penatoi, Kecamatan Mpunda Kota Bima.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### 1) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

#### 2) Angket/ kuisisioner

Angket/kuisisioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan

#### 3) Studi pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku, jurnal, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji validitas dan Uji reabilitas**

##### a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

##### b. Uji reabilitas

Menurut imam Ghozali (2019) reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reliabilitas merupakan alat untuk mnegukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang nyatakan valid.

## 2. Uji t Satu Sampel (t-test one sample)

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data t-test satu sampel (*t-test one sample*). Teknik analisis ini digunakan karena hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis deskriptif yakni dugaan terhadap nilai satu variabel secara mandiri antara data sampel dan data populasi.

Adapun langkah-langkah dari teknik analisis data t-test satu sampel adalah (Sugiyono, 2015:207):

- 1) Menghitung nilai skor ideal untuk variabel yang diuji. Skor ideal adalah skor tertinggi karena diasumsikan setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi.
- 2) Menghitung nilai rata-rata variabel (menghitung  $\bar{x}$ )
- 3) Menentukan nilai yang hipotesiskan (menentukan  $\mu_0$ )
- 4) Menentukan nilai simpangan baku variabel (menghitung  $s$ ).
- 5) Menghitung jumlah anggota sampel
- 6) Menentukan nilai-nilai tersebut ke dalam rumus berikut:

$$t = \frac{x - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana:

- t = nilai t yang dihitung
- $\bar{x}$  = nilai rata-rata
- $\mu_0$  = nilai yang dihipotesiskan
- s = simpangan baku sampel
- n = jumlah anggota sampel

Dengan ketentuan bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN

### Pembahasan Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat r tabel N = 33 untuk taraf signifikansi 5% sehingga peroleh *r tabel* sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
MOTIVASI (X)	X1.1	0,497	0,300	Valid
	X1.2	0,723	0,300	Valid
	X1.3	0,748	0,300	Valid
	X1.4	0,839	0,300	Valid
	X1.5	0,749	0,300	Valid
	X1.6	0,713	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas  $> 0,60$  selengkapnya seperti tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
MOTIVASI	0,798	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

## 3. UJI t-test one sample

**Tabel 3** Uji t-test one sampel

	One-Sample Test			
	Test Value = 0			
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
MOTIVASI	70,506	32	,000	26,303

Sumber Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel Motivasi Kerja maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi=  $70,506 > 1,693$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima yang menyatakan Motivasi kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Setda Kota Bima Tinggi.

## **KESIMPULAN**

Bedasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Motivasi kerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Setda Kota Bima Tinggi.

## **SARAN**

Bagi peneliti selanjutnya di sarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian lebih baik sehingga hasilnya dapat beragam. Penambahan variabel baru seperti perilaku Beban Kerja, dan Disiplin kerja dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena-fenomena tentang Motivasi lebih baik lagi. Peneliti selanjutnya di sarankan akan melakukan penelitian dengan tambahan variabel baru yang belum pernah di teliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M., Niswaty, R., Darwis, M., Arhas, S. H., & Salam, R. (2019). Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal of Public Administration and Government*, 1(2), 35-44.
- BUKIT, G. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dolat Rayat Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Embron. E.Y.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan. M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor
- NUGROHO, N., CHUA, E., & HAN, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206-211.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung