

## Motivasi Kerja dan Persepsi Kinerja pada Aparatur Sipil Negara

Dinar Fajriati<sup>1</sup>, Deasy Christia Sera<sup>2</sup>

Psikologi, Universitas Merdeka Malang. 085730866795  
e-mail: dinarfajriati@gmail.com<sup>1</sup>, deasy.sera@unmer.ac.id<sup>2</sup>

### **Kata Kunci:**

Aparatur Sipil Negara  
Kinerja  
Motivasi Kerja  
Persepsi  
Dinas Perhubungan

### **ABSTRAK**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan persepsi kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan mengukur skala motivasi kerja dan kinerja. Analisis data penelitian ini menggunakan analisa regresi sederhana. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel sebanyak 75 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja pada kategori sedang. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan hasil  $R^2$  sebesar 0.143 yang berarti motivasi kerja berpengaruh sebesar 14.3%. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan motivasi kerja dengan persepsi kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo cukup baik.

### **Keyword:**

Perception  
Performance  
State Civil  
Transportation Department  
Work motivation

### **ABSTRACT**

*Performance is the result of the work achieved by individuals or groups within an organization. One of the factors that can affect performance is work motivation. This research aims to find out the relationship between motivation of work and performance perception in the State Civil Apparatus of the Ponorogo District Liaison Service. The study uses a correlational quantitative approach by measuring the scale of work motivation and performance. The data analysis of this study uses simple regression analysis. The sample technique used was a saturated sample method involving the entire population as a sample of 75 people. The results of the study showed that the motivation for work and performance in the category was moderate. The result of a simple regression analysis showed a significance value of 0.001. Work motivation has a positive impact on performance with an  $R^2$  result of 0.143 which means the motivation of work has an influence of 14.3%. This shows that the connection of work motivation with performance perception in the Civil State Appliance of the Ponorogo District Liaison Service is quite good.*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu sebagai pengelola dan penggerak organisasi. sumber daya manusia yang bekerja sesuai bidang dan keahliannya mampu mewujudkan tujuan organisasi yang menjadi salah satu komponen untuk meningkatkan kinerja [1]. Sumber daya suatu instansi pemerintah tidak akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya dukungan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas upaya mencapai tujuan.

Pegawai adalah salah satu aset instansi sebagai penentu keberhasilan kerja. Sebagai pelaksana kegiatan operasional instansi, aparatur negara yang memiliki kinerja tinggi dapat memberikan hasil yang maksimal dalam mewujudkan visi misidengan didorong oleh motivasi kerja yang baik. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi dapat mempengaruhi dan menciptakan lingkungan yang produktif [2]. Setiap pegawai berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan dan memiliki pencapaian agar dapat mengubah suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya.

Instansi adalah suatu lembaga pemerintah yang menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan pemerintahan. Memahami peran sumber daya manusia di era globalisasi saat ini adalah salah satu langkah yang harus dilakukan instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga kinerja dapat diperbaiki. kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan oleh setiap individu saat menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi pemerintah [3].

Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang dibentuk sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Peraturan Bupati Nomor 76 tahun 2016 menjelaskan tentang uraian tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perhubungan darat. Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo sebagai instansi pemerintah menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan membuat kebijakan-kebijakan untuk melayani masyarakat di bidang perhubungan. Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo diberikan tugas untuk melayani masyarakat di bidang angkutan darat secara maksimal [4].

Bima Haria Wibisana selaku Pelaksana Tugas Kepala Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2022 dalam Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian menyampaikan bahwa kemampuan dan performa pegawai pemerintahan di Indonesia cukup rendah. Kinerja ASN masuk ke dalam kategori kayu mati (*dead wood*) yang berarti buruk dengan akumulasi sebanyak 35% sedangkan pegawai dengan kinerja yang baik sejumlah 19,82%. Bima Haria Wibisana mengkategorikan pegawai terdiri dari *star* yang berarti mampu bekerja dan berkompetensi, *workhorse* yaitu pegawai yang memiliki kemampuan namun tidak melaksanakan tugas jika tidak diberikan peringatan terlebih dahulu agar

bekerja, kemudian *trainee* adalah pegawai dengan motivasi dan performa tinggi namun kompetensinya rendah sehingga harus diberikan kesempatan untuk mengetahui kemampuannya, dan yang terakhir adalah *deadwood* merupakan pekerja dengan kategori pemalas. Kebanyakan Aparatur Sipil Negara di Indonesia memiliki tingkat pendidikan tinggi namun tidak menjamin pegawai tersebut memiliki kompetensi, selain itu jumlah generasi milenial yang minim menjadi pegawai di lingkungan pemerintahan [5].

Penulis melakukan pra-penelitian melalui observasi dan wawancara dengan Kepala Bidang Kepegawaian dan dua Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo pada hari Kamis, 15 Februari 2024 berdasarkan aspek-aspek kinerja yang terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan untuk bekerja sama. Hasil dari observasi dan wawancara tersebut adalah penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilaporkan setiap 2 jam kerjanya melalui aplikasi “JATHILAN”, dan membuat laporan secara berkala. Faktor terbesar dalam kinerja pegawai adalah keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki pegawai dengan tingkat pendidikan rendah dengan jumlah yang masih banyak dari keseluruhan pegawai sehingga menghambat tercapainya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang terselesaikan.

**Tabel 1.** Hasil rekapitulasi absensi Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo bulan Januari-Juni 2024

Bulan	Alpa	Sakit	Ijin	Cuti	Total	Jumlah Pegawai
Januari	0	10	8	26	44	75
Februari	0	9	7	18	34	75
Maret	0	7	9	6	22	75
April	0	5	3	10	18	75
Mei	0	7	5	8	20	75
Juni	0	17	3	36	56	75

Sumber: Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa setiap bulan ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara mengalami perubahan, terutama pegawai yang mengambil cuti terbanyak pada bulan Juni sebanyak 36 pegawai, sehingga pekerjaan pegawai yang mengambil cuti akan diselesaikan oleh rekan kerja dan pimpinan. Kedisiplinan pegawai cukup rendah, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan keluar kantor pada saat jam kerja. Kinerja pegawai yang rendah dapat disebabkan oleh keterlambatan kerja, tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan efektif sehingga bekerja yang seadanya dan terlambat dalam menyelesaikan tugas [6].

Kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Suatu instansi atau organisasi memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawai yang memuaskan, sehingga dapat mewujudkan cita-cita organisasi dengan baik sesuai yang diharapkan. [7] Kinerja adalah “*the desire of any employees behavior performance*” yang memiliki arti suatu keinginan dari setiap karyawan untuk memberikan kinerja

yang baik.

Pencapaian kinerja pegawai dapat ditinjau berdasarkan tugas masing-masing divisi atau bidang pekerjaan. Beberapa program kegiatan di instansi yang harus dicapai maka pegawai diberikan tugas yang harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja ASN yaitu terdapat dalam Pasal 1 Nomor 1 yang berisi tentang Sasaran Kinerja Pegawai adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh ASN yang harus dicapai setiap tahun. Nomor 4 merupakan Indikator Kinerja Individu sebagai ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS. Nomor 5 Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan. Nomor 6 Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target [8].

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja termasuk sikap dan mentalitas seperti motivasi, etika, dan disiplin kerja. Selain itu, tingkat pendidikan, kompetensi, tingkat pendapatan kepemimpinan, jaminan sosial, kondisi lingkungan kerja, fasilitas, teknologi, dan kesempatan untuk meraih prestasi juga memiliki peran penting [9]. Kinerja Aparatur Sipil Negara di suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi [10]. Motivasi kerja adalah salah satu komponen untuk menilai kinerja pegawai. Motivasi adalah sumber daya yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Kinerja yang menurun pada pegawai memberikan dampak negatif terhadap produktifitas kerja, sehingga menambah beban pekerjaan lain yang tidak terselesaikan dengan maksimal [11]. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan organisasi menjadi kurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja [12]. Beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya semangat dari para pegawai yang bekerja dengan efektif dan efisien agar dapat menggunakan waktunya dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas sumber daya manusia dapat ditinjau dari kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan [13].

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh sikap pegawai dalam menghadapi kondisi kerja [14]. Motivasi kerja mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja namun tidak memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai [15]. Dorongan melakukan sesuatu menimbulkan perilaku individu dengan cara-cara tertentu untuk melakukan suatu tindakan [16]. Motivasi dapat terbentuk dari pimpinan sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat untuk menunjang pekerjaan menjadi lebih baik. Dampak positif pemberian motivasi pada pegawai terhadap kinerja karena pegawai dengan tingkat motivasi tinggi akan menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih produktif, namun sebaliknya jika dibandingkan dengan pegawai dengan motivasi yang rendah maka dapat menurunkan produktifitas kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja [17]. Kondisi tersebut dapat menghambat beban pekerjaan lain yang harus diselesaikan semaksimal mungkin, sehingga pegawai memerlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat memenuhi target pekerjaan yang diberikan [11].

Kinerja yang biasa disebut dengan *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai individu maupun kelompok sebagai bentuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap individu dapat memberikan penilaian kinerja sebagai masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya [18].

Kinerja adalah perilaku individu di dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang diberikan untuk mendukung tujuan organisasi [19]. Kinerja dapat mengantisipasi tindakan yang merusak organisasi dengan mengevaluasi hasil kerja, menjalin hubungan baik dengan sesama pegawai, dan transparansi terhadap setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan. Kinerja berkaitan dengan hasil pekerjaan yang diperoleh individu yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menilai prestasi kerja [19].

Kinerja adalah kemampuan individu maupun kelompok untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi dengan hasil yang diharapkan dari segi kualitas, kuantitas, waktu, dan efisiensi biaya. Kinerja dapat dinilai berdasarkan hasil kerja pegawai secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merujuk pada kontribusi dan tingkat pencapaian individu dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab [20]. Persepsi kinerja dapat dipengaruhi beberapa aspek sebagai berikut.

a. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai berdasarkan tugas yang diberikan dalam waktu tertentu.

b. Kualitas

Tugas yang dikerjakan dengan mematuhi mekanisme, komitmen, kedisiplinan dan menghasilkan pekerjaan yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Ketepatan

Pegawai mampu memanfaatkan waktu dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

d. Kehadiran

Jumlah kedatangan pegawai secara tepat waktu, bekerja sesuai jam kerja, dan menggunakan waktu bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.

e. Kapasitas untuk bekerja sama

Kesanggupan individu bekerja secara mandiri maupun dengan orang lain sebagai tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan agar saling memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

a. Individu terdiri dari kompetensi, keahlian, latar belakang keluarga, tingkat sosial, dan pengetahuan.

b. Organisasi yang di dalamnya terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, formasi kerja, dan imbalan.

c. Psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi [21].

Motivasi berasal dari kata Latin yang berarti *move* yang dapat dimaknai sebagai dorongan. Motivasi dalam pekerjaan diberikan kepada masing-masing individu yaitu pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi. Motivasi mengarah pada energi dan kemampuan individu sehingga mampu bekerja dengan produktif sehingga dapat mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan yang mendukung perilaku individu untuk bertindak karena adanya keinginan untuk bekerja [22].

Motivasi merupakan tahap untuk menggambarkan kesungguhan dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan [23]. Motivasi berkaitan dengan individu dalam melakukan kegiatan dengan penuh tanggung jawab dan bersemangat [24]. Motivasi kerja adalah keinginan individu untuk menyelesaikan pekerjaan [25]. Motivasi adalah proses untuk memenuhi kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Individu memiliki tingkat kebutuhan yang diatur dalam hierarki yang meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar seperti kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal, dan kebutuhan kesehatan.
- b. Kebutuhan rasa aman akan muncul setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Individu akan mencari rasa aman dan mencari perlindungan dari bahaya fisik serta emosional, seperti kesehatan, keamanan, dan finansial.
- c. Kebutuhan sosial adalah suatu kondisi saat individu membutuhkan kasih sayang, penerimaan, keluarga, dan pertemanan.
- d. Kebutuhan penghargaan yang terdiri dari memiliki harga diri, kemandirian, prestasi, penerimaan, dan kepedulian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dukungan yang membentuk individu menjadi pribadi yang baik untuk mencapai potensi yang dimiliki [19].

Aspek-aspek motivasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut.

- a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh setiap individu yang terdiri dari kebutuhan makan, minum, seksual, jaminan kehidupan.
- b. Kebutuhan rasa aman terdiri dari jaminan dari bahaya, keamanan secara finansial, dan kepastian dalam hidup.
- c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang harus diakui oleh sekelompok orang, kasih sayang, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan yaitu mendapat pengakuan dari orang lain, dianggap, dan dihargai.
- e. Kebutuhan pemenuhan diri atau aktualisasi merupakan upaya untuk menggali potensi, bakat, dan kemampuan [20].

Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal yang terdiri dari usia, tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja yang mendukung, imbalan yang diberikan organisasi, atasan yang baik, penghargaan, prestasi kerja, beban pekerjaan, norma yang berlaku, dan budaya organisasi [24].

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan persepsi kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. Hipotesis yang diajukan pada

penelitian ini adalah terdapat hubungan motivasi kerja dengan persepsi kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.

## II. METODE

Desain penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yang termasuk dalam penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif ialah pendalaman informasi menggunakan pendekatan yang berfokus pada pengumpulan data berupa angka yang dapat diukur dengan statistik melalui alat bantu uji perhitungan [26]. Penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti tanpa mengubah variabilitas dari setiap variabel [27]. Identifikasi dan operasional variabel menggunakan variabel bebas yaitu motivasi kerja yang dikembangkan oleh Quraisy berdasarkan teori Abraham Maslow dengan aspek fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri [20]. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja yang dikembangkan oleh Quraisy mengacu pada teori Mathis dan Jackson berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama [20].

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara sebanyak 75 orang dengan menggunakan Teknik sampel jenuh sebagai pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian [26]. Teknik sampel jenuh digunakan apabila jumlah populasi penelitian kurang dari 100 responden, maka jumlah sampel diambil keseluruhan [28]. Cara pengumpulan data penelitian ini menggunakan skalamotivasi kerja berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang diterjemahkan Quraisy dengan hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,838. Skala terdiri dari 25 aitem dengan dengan perincian aitem *favorable* 15 butir dan aitem *unfavorable* berjumlah 10 butir. Sedangkan skala kinerja berdasarkan pada teori Mathis dan Jackson yang diterjemahkan oleh Quraisy dengan hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,849. Skala berjumlah 29 aitem yang terdiri dari 17 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya yaitu sebagai berikut.

### 1. Uji asumsi dasar

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data yang digunakan pada penelitian, data yang dapat diartikan normal adalah data yang layak digunakan dalam penelitian [29]. Data normal dapat dilihat dengan uji normal Kolmogrov Smirnov berdasarkan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi hasil uji normalitas  $> 0,05$  maka diartikan data berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi hasil uji normalitas  $< 0,05$  maka dapat diartikan data berdistribusi tidak normal

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel yang diteliti [29]. Uji linearitas menggunakan teknik analisa dengan nilai taraf signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ) berdasarkan ketentuan berikut ini.

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka diartikan terdapat hubungan yang linear dengan variabel.
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka diartikan tidak terdapat hubungan yang linear dengan variabel.

## 2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana untuk mencari korelasi, guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk melihat apakah hubungan variabel tersebut signifikan ataupun tidak. Uji hipotesis tersebut dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 24.

Prosedur penelitian ini yang pertama dilakukan adalah mengirimkan surat izin penelitian kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo, melakukan observasi dan wawancara dengan Kepala Bidang Kepegawaian dan dua Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo, kemudian menyebarkan kuesioner secara langsung kepada subjek yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan penulis.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo sebanyak 75 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 orang dari berbagai bidang pekerjaan. Pemilihan subjek penelitian yang dilakukan penulis berdasarkan persetujuan dari Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo dan subjek yang memenuhi kriteria. Karakteristik data subjek penelitian mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, divisi, dan lama bekerja dari subjek penelitian. Berikut ini adalah data responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

**Tabel 2.** Data Demografis Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo

Data Demografi	Jumlah	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
Dewasa Awal (21-40 tahun)	50	67,0
Dewasa Madya (41-60 tahun)	25	33,0
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	56	74,7
Perempuan	19	25,3
<b>Divisi/Bidang</b>		
Sekretariat	18	24,0
Sarana dan Prasarana Lalu Lintas	10	13,0
Pengendalian, Operasional Lalu Lintas dan Angkutan Jalan	19	25,0



Angkutan	17	23,0
UPT Penguji Kendaraan Bermotor	11	15,0
<b>Masa Kerja</b>		
≤ 1 tahun	1	1,33
≥ 1 tahun	74	98,67

## B. Statistik Deskriptif dan Reliabilitas Alat Ukur

Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas yang dilakukan kembali oleh penulis.

**Tabel 3.** Nilai Maksimum dan Nilai Minimal, Nilai Rata-Rata (M), StandarDeviasi(SD), dan Alpha Cronbach ( $\alpha$ )

No.	Variabel	Min-Maks	M	SD	$\alpha$
1.	Motivasi Kerja (X)	25-100	63	4	0,823
2.	Persepsi Kinerja (Y)	29-116	73	5	0,835

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai reliabilitas motivasi kerja sebesar 0,823 dan persepsi kinerja sebesar 0,835 maka dapat disimpulkan kedua variabel layak digunakan untuk penelitian.

## C. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum mekalakukan uji hipotesis, suatu penelitian perlu melakukan uji asumsiklasik yang dapat dilakukan dengan uji normalitas dan uji linearitas berikut ini.

#### a. Uji Normalitas

Skala motivasi kerja dan kinerja dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus *one sample Kolmogrov Smirnov* melalui SPSS versi 24. Uji normalitas bertujuan untuk mengidentifikasi normal atau tidaknya variabel penelitian dengan ketentuan apabila hasil signifikansi  $p$  melebihi  $> 0,05$  ( $p > 0,05$ ) maka data tersebut berdistribusi normal dan apabila hasil signifikansi  $p$  lebih kecil  $< 0,05$  ( $p < 0,05$ ) maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Motivasi Kerja dan Persepsi Kinerja

Variabel	$p$ (Sig)	Keterangan
Variabel X dan Y	0,200	Normal

Hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya  $> 0,05$  sehingga data pada variabel motivasi kerja dan persepsi kinerja memiliki data yang normal.

#### b. Uji Linearitas

Tujuan dilakukan uji linearitas yakni guna melihat signifikansi hubungan antara variabel motivasi kerja dan persepsi kinerja bersifat linear atau tidak. Hasil uji linearitas disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.** Hasil Linearitas Motivasi Kerja (X) dan Persepsi Kinerja (X)

Variabel	F	p	Keterangan
Variabel X dan Y	20,519	0,000	Linear

Hasil uji linearitas diketahui nilai signifikan *linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja dan persepsi kinerja memiliki hubungan yang linear.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Kedua variabel dikatakan berhubungan yang positif apabila nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ). Uji hipotesis dilakukan dengan rumus regresi linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS 24. Berikut merupakan tabel hasil uji regresi linearsederhana.

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja dan Persepsi Kinerja

Variabel	B	$\beta$	SE	t	Sig.
Konstanta	64,566		7,357	8,777	0,000
MotivasiKerja (X)	0,336	0,378	0,096	3,487	0,001
R <sup>2</sup>	0,143				
F	12,157				0,001

persepsi kinerja berdasarkan nilai signifikansi motivasi kerja dengan persepsi kinerja 0,001 yang berarti  $< 0,05$ . Sedangkan nilai p adalah  $0,001 < 0,05$ . Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap persepsi kinerja sebesar 0,143 yang dapat dilihat dengan R<sup>2</sup> adalah 0,143. Adapun arah yang menunjukkan uji regresi ini positif yang dapat dilihat dari nilai  $\beta$  sebesar 0,378. Maka dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja.

## 2. Pembahasan

Penelitian ditujukan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan persepsi kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan terkait motivasi kerja dengan persepsi kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. Sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Secara teoritis, kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah motivasi kerja [14]. Kinerja Aparatur Sipil Negara di suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi [10]. Motivasi kerja adalah salah satu komponen untuk menilai kinerja pegawai. Motivasi adalah sumber daya yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja dengan persepsi kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo adalah sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan motivasi kerja dengan persepsi kinerja pada Aparatur

memiliki kinerja yang baik adalah memiliki rasa percaya diri, bertanggungjawab, tindakan yang konstruktif, menyukai pekerjaan, mampu memecahkan masalah, memiliki kompetensi, dan individu yang visioner [30].

Penelitian ini mengungkap terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan persepsi kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [31] menjelaskan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo [32]. Semakin banyak motivasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja yang dapat dicapai. [33] menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pesisir Selatan, namun perlu adanya peningkatan kinerja pada pegawai. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di mana meningkatnya kinerja dapat dilihat dari motivasi yang diberikan oleh instansi [34].

Penelitian ini memiliki kelebihan dan keterbatasan, kelebihan penelitian ini terletak pada alat ukur yang digunakan penulis pada penelitian ini telah memenuhi tingkat validitas dan reliabilitas yang sesuai untuk dilakukan penelitian. Selain itu, penelitian ini dilakukan secara langsung sehingga penulis dapat memperoleh data yang akurat. Keterbatasan pada penelitian ini adalah tidak adanya faktor-faktor eksternal atau pengganggu, seperti faktor kepemimpinan, organisasional, beban pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja. Selain itu, pada tingkat generalisasi yang manaterdapat kondisi tertentu diantara instansi lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] I. Khairunnisa, "Pengaruh beban kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi," 2020.
- [2] R. Rahmawani, "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sinarmas medan," *Pengaruh Motiv. Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SINNARMAS MEDAN*, pp. 1–75, 2021,
- [3] H. Wijaya and E. Susanty, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)," *J. Ecoment Glob.*, vol. 2, no. 1, pp. 40–50, 2017, doi: 10.35908/jeg.v2i1.213.
- [4] Dinas Perhubungan, "Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo." [Online]. Available: <https://perhubungan.ponorogo.go.id/>
- [5] A. Karunia and A. Ika, "35 persen ASN di RI kinerjanya rendah, BKN: seperti 'kayu mati' karena malas," *Kompas.com*, 2022.
- [6] F. Tentama, "Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta," *J. Psikol. Undip*, vol. 14, no. 1, pp. 1–8, 2015, doi: 10.14710/jpu.14.1.1-8.
- [7] Gibson, *Organisasi dan manajemen :perilaku, struktur dan proses*, 1st ed. Jakarta: Erlangga,

- 2002.
- [8] Presiden Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara,” no. 202875, pp. 1–44, 2019.
- [9] M. Pusparani, “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 4, pp. 534–543, 2021, doi: 10.31933/jimt.v2i4.466.
- [10] T. Sutanjar and O. Saryono, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manag. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 321–325, 2019, [Online].
- [11] A. Sugiarto and A. W. Nanda, “Stres kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan,” *J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 9, no. 2, p. 276, 2020, doi: 10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302.
- [12] M. Emil and E. DS, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 6, no. 2, p. 361, 2021, doi: 10.33087/jmas.v6i2.297.
- [13] I. M. G. Siagian, “Pengaruh komitmen kerja dan orientasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai asn di kantor camat medan marelan,” *Skripsi*, pp. 274–282, 2019.
- [14] S. Akbar, “Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,” *J. Ilmu Adm. Negara Bisnis*, vol. 3, no. 2, p. 17, 2018, doi: 10.47686/bbm.v9i2.615.
- [15] Jufrizen, “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Natl. Conf. Manag. Bus.*, pp. 405–424, 2018.
- [16] L. Prabowo, A. Sanusi, and T. Sumarsono, “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai,” *J. Penelit. Ilmu Ekon.*, vol. 8, no. 1, pp. 24–31, 2018, [Online].
- [17] Sutrisno, A. Meilisa, K. Mere, A. Bakar, and C. Arta, “Dampak pemberian motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan rintisan: literature review,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 1871–1881, 2023, [Online].
- [18] K. W. Rahayu, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat,” *Esa*, vol. VIII, no. 2, p. 342, 2015.
- [19] Robbins and Judge, *Perilaku organisasi*, 16th ed. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015.
- [20] J. Quraisyi, “Motivasi dan kinerja karyawan di PT Delta,” 2022.
- [21] S. Sakiman, “Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo,” *J. Psikol. Terap. dan Pendidik.*, vol. 1, no. 1, p. 30, 2019, doi: 10.26555/jptp.v1i1.15130.
- [22] W. Wardhani, H. Susilo, and M. Iqbal, “Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 13, no. 3, pp. 1576–1580, 2015.
- [23] B. Tewal, Adolfina, M. Pandowo, and H. Tawas, “Perilaku organisasi,” in *CV. Patra Media Grafindo Bandung*, 2017, p. 237. [Online].
- [24] S. Fauziah, *Strategi manajemen sumber daya manusia*, vol. 1, no. 1. 2022. doi:

- [25] U. A. Izzati and O. Prabandini Mulyana, "Psikologi industri & organisasi," *Bintang*, 2019.
- [26] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D ( 2nd ed)*. 2019.
- [27] S. Azwar, *Metode penelitian psikologi*, 2nd ed. Bandung: Pustaka Pelajar, 2017.
- [28] Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- [29] S. Hutahaen, "Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja perawat instalasi bedah sentral RSUP Haji Adam Malik Medan," 2021.
- [30] Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2001.
- [31] R. B. Mubarak, H. Kurniawanto, and U. Sriwidodo, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi aparatur sipil negara pada dinas lingkungan hidup kabupaten ponorogo," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 13, no. 2, pp. 175–187, 2020, [Online].
- [32] N. V. Noer, A. Suddin, and U. Sriwidodo, "Pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh (survei pada dinas pertanian dan perikanan kabupaten ponorogo)," vol. 14, no. 1, pp. 1–27, 2020.
- [33] C. S. Wenty, "Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan," *J. Adm. Pendidik.*, vol. 3, no. 2, pp. 937–942, 2015.
- [34] N. Hotiana and Febriansyah, "Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi Kementerian Pariwisata RI)," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 27–36, 2018.