

## Analisis Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang

Purnadewi<sup>1)</sup>, Nisma Aprini<sup>2)</sup>, Marko Iliyanto<sup>3)</sup>

Program Pascasarjana Unsela

Email: <sup>1</sup>purnadewiamira1706@gamil.com, <sup>2</sup>nisma.aprini@gamil.com,

<sup>3</sup>markoilpiyanto2020@gmail.com

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of Job Itself, Responsibility, Achievement Improvement, and Rewards on the Work Motivation of Civil Servants at the Library and Archives Office of Empat Lawang Regency. There are four independent variables: Job Itself (X1), Responsibility (X2), Achievement Improvement (X3), and Rewards (X4), which will be tested for their influence on the dependent variable (Y), namely Work Motivation. The research method used is Quantitative, with tests for Validity, Reliability, Classical Assumption Tests, Statistical Hypothesis Tests, F-tests, and t-tests, as well as Determination Coefficient Analysis. The results of the Multiple Linear Regression analysis obtained  $\hat{Y} = 23.209 + 0.086X1 + 0.028X2 + 0.395X3 + 0.202X4 + e$ . Partially, the variables tested, namely Job Itself (X1), Responsibility (X2), Achievement Improvement (X3), and Rewards (X4), have a positive influence on Work Motivation with a significance value below 0.05. Collectively, the four variables tested with the F-test resulted in an F value of 795.882, with a significance value below 0.05, which is 0.00. In other words, they simultaneously influence Work Motivation.*

**Keywords:** *Work Motivation, Job Itself, Responsibility, Achievement Improvement, Rewards*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang. terdapat empat variabel bebas yaitu Pekerjaan itu

sendiri (X1), Tanggung Jawab (X2), Peningkatan Prestasi (X3), dan Penghargaan (X4) yang akan di uji pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y) yaitu Motivasi Kerja. Metode Penelitian yang dipakai adalah Kuantitatif, dengan melakukan pengujian Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis statistik, Uji f dan Uji t serta, Analisis Koefisien Determinasi. Hasil analisis Regresi Linear Berganda di dapatkan  $\hat{Y} = 23,209 + 0,086X1 + 0,028X2 + 0,395X3 + 0,202X4 + e$ , secara parsial Variabel-variabel yang di uji yaitu Pekerjaan itu sendiri (X1), Tanggung Jawab (X2), Peningkatan Prestasi (X3), dan Penghargaan (X4) memiliki pengaruh Positif terhadap Motivasi kerja dengan Nilai Signifikasi dibawah 0,05. Secara bersama-sama keempat Variabel yang diuji dengan Uji F di dapati F hitung sebesar 795.882, dengan Nilai Signifikasi dibawah 0,05 yaitu 0,00. dengan kata lain secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Motivasi kerja.

**Keywords:** *Motivasi Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi, Penghargaan.*

## **Pendahuluan**

Motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), motivasi memiliki peranan penting dalam memastikan bahwa pelayanan publik yang mereka berikan berkualitas dan tepat sasaran. Kebijakan pemerintah, seperti yang diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang pedoman tata laksana pelayanan umum dan Instruksi Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, telah menekankan pentingnya peningkatan kinerja pegawai pemerintahan agar sesuai dengan harapan masyarakat.

Namun, dalam kenyataannya, berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sering kali diabaikan. PNS yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang, misalnya, menghadapi masalah dalam hal tanggung jawab, penghargaan, peningkatan prestasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan

itu sendiri. Beberapa pegawai merasa bahwa tugas yang mereka emban kurang menantang atau tidak jelas, sementara yang lain menganggap bahwa meskipun mereka menunjukkan kinerja yang baik, penghargaan atas usaha mereka tidak diberikan secara proporsional. Kondisi seperti ini dapat memicu penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Fenomena ini juga dapat diperparah oleh hubungan yang kurang efektif antara atasan dan bawahan serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri dan prestasi. Banyak pegawai yang merasa bahwa mereka terjebak dalam rutinitas pekerjaan yang monoton dan kurang diberi apresiasi, baik dalam bentuk promosi maupun penghargaan non-materi. Masalah lain yang dihadapi adalah pemberian tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab utama mereka, sehingga menyebabkan kebingungan dan rasa tidak puas dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peningkatan prestasi, dan penghargaan mempengaruhi motivasi kerja PNS. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peningkatan prestasi, dan penghargaan terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang. Dengan mengetahui sejauh mana faktor-faktor ini memengaruhi motivasi kerja, diharapkan dapat

dirumuskan rekomendasi yang relevan bagi pengelola instansi pemerintah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai

## **Kajian Teori**

### **Konsep Pekerjaan itu Sendiri**

Luthans (2002) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan di mana seorang pegawai menemukan tugas yang menarik, memiliki kesempatan untuk belajar, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pekerjaan yang menantang dan memberi kesempatan untuk berkembang memberikan kepuasan intrinsik yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

### **Konsep Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut McClelland (1985), individu yang diberi tanggung jawab lebih besar akan merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya dan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pegawai yang memiliki tanggung jawab yang jelas cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya dan menunjukkan performa yang lebih baik.

### **Konsep Peningkatan Prestasi**

Peningkatan prestasi adalah salah satu aspek penting dalam memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Menurut McClelland (1961) dalam Teori Kebutuhan Berprestasi, individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mencari situasi kerja yang menantang dan

menghargai prestasi. Penelitian empiris yang dilakukan oleh Locke dan Latham (2002) dalam Teori Penetapan Tujuan (Goal-Setting Theory) menemukan bahwa individu yang menetapkan tujuan kerja yang spesifik dan menantang cenderung mencapai prestasi lebih tinggi dan memiliki motivasi kerja yang lebih baik.

### **Konsep Penghargaan**

Penghargaan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut Teori Dua Faktor dari Herzberg (1959), penghargaan berupa pengakuan atas hasil kerja, promosi, atau insentif finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penghargaan yang diberikan secara adil dan tepat waktu akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, kurangnya penghargaan atau ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dapat menurunkan motivasi pegawai dan memengaruhi kinerja organisasi.

### **Konsep Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2006), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan penuh dedikasi. Motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti perasaan puas karena berhasil menyelesaikan tugas, atau ekstrinsik, seperti gaji dan penghargaan. Vroom (1964) melalui teori ekspektansi menyatakan bahwa pegawai termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan

kinerja tersebut akan dihargai. Dalam konteks organisasi pemerintah, motivasi kerja PNS sangat penting untuk memastikan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.
2. Tanggung jawab berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.
3. Peningkatan prestasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.
4. Penghargaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.
5. Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peningkatan prestasi, dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.

### **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh pekerjaan, tanggung jawab, peningkatan prestasi, dan penghargaan terhadap motivasi kerja telah dilakukan, dan hasilnya menunjukkan adanya

hubunganyang signifikan antara variabel-variabel tersebut:

- a. Rohman (2015), dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pekerjaan dan Tanggung Jawab terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan XYZ*", menemukan bahwa pekerjaan yang menantang dan tanggung jawab yang jelas memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi pegawai. Penelitian ini dilakukan di sektor swasta dan menyoroti pentingnya memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.
- b. Sari (2017), melalui penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul*", menyimpulkan bahwa penghargaan berupa pengakuan dan insentif finansial secara signifikan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, peningkatan prestasi juga diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif.
- c. Nugroho (2019) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Peningkatan Prestasi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja PNS di Kota Semarang*", menemukan bahwa prestasi yang diakui secara formal memiliki dampak besar terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil. Nugroho juga mencatat bahwa penghargaan yang diberikan tepat waktu meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap tugas mereka.
- d. Putri (2020), dalam penelitiannya berjudul "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung*", meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu

sendiri dan penghargaan merupakan dua faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di sektor pemerintahan.

### **Metode Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020, hlm. 16) adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai.

Penulis menggunakan beberapa jenis data dalam penelitian ini (Hasan, 2019: 82), yaitu Data primer atau data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya berupa data kuesioner, Wawancara dan Observasi kemudian Data sekunder yang merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer, di mana data ini bisa diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2017:91). Mengacu pada pendapat di

atas, maka sehubungan dengan jumlah pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang yang kurang dari 100, maka penulis menentukan sampelnya keseluruhan dari populasi yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang adalah 34 orang Pegawai Negeri Sipil. Metode pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik Sensus Sampling, yaitu pengambilan sampel dari jumlah keseluruhan populasi yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Model analisis yang digunakan adalah model regresi berganda, Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis Koefisien determinasi, Pengujian secara Simultan dilakukan dengan uji F sedangkan Pengujian Regresi secara Parsial digunakan Uji t.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Peneliti menggunakan seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 34 orang sebagai sampel, dari 34 responden yang menjadi subjek penelitian, ada sebanyak 32,35% laki-laki dan sebanyak 67,65% perempuan. Karakteristik umur sampel ada 2,94 % responden berumur antara 21–25 tahun, 8,82 % responden berumur antara 26-30 tahun, responden yang berumur antara 31-40 tahun ada sebanyak 61,76 %, responden yang berumur antara 41-50 tahun ada sebanyak 20,59 %, dan

responden yang berumur lebih dari 50 tahun ada sebanyak 5,88%. Untuk Jabatan ada 2,78 % responden sebagai kepala dinas dan sekretaris memiliki nilai yang sama, 2,78%, responden Kepala Bidang dan Kepala Sub bagian memiliki nilai sama, 5,56%, responden Fungsional 13,89%, dan responden Pelaksana sebanyak 63,89%. Sedangkan untuk pendidikan dari 34 orang responden yang menjadi subjek penelitian, tidak ada responden yang memiliki pendidikan setingkat SMA/ sederajat, 41,18% responden memiliki pendidikan setingkat Diploma, responden yang memiliki pendidikan S1 ada sebanyak 50%, dan responden yang memiliki pendidikan S2 ada sebanyak 8,82%.

### Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan tentang Variabel Pekerjaan itu sendiri (X1), Tanggung Jawab (X2), Peningkatan Prestasi (X3) dan Penghargaan (X4) dari 34 pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Hasil SPSS Korelasi Variabel Pekerjaan Itu Sendiri

#### Item-Total Statistics

|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pertanyaan_x1.1 | 38.35                      | 9.266                          | .410                             | .750                             |
| Pertanyaan_x1.2 | 38.62                      | 9.395                          | .492                             | .740                             |
| Pertanyaan_x1.3 | 38.35                      | 9.205                          | .427                             | .747                             |
| Pertanyaan_x1.4 | 38.50                      | 9.409                          | .409                             | .750                             |

|                  |       |       |      |      |
|------------------|-------|-------|------|------|
| Pertanyaan_x1.5  | 38.56 | 9.406 | .385 | .753 |
| Pertanyaan_x1.6  | 38.65 | 9.387 | .449 | .745 |
| Pertanyaan_x1.7  | 38.59 | 9.280 | .347 | .760 |
| Pertanyaan_x1.8  | 38.41 | 9.098 | .472 | .741 |
| Pertanyaan_x1.9  | 38.47 | 9.287 | .434 | .746 |
| Pertanyaan_x1.10 | 38.38 | 8.971 | .503 | .737 |

Tabel 4. 2. Hasil SPSS Korelasi Variabel Tanggung jawab

**Item-Total Statistics**

|                  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Pertanyaan_x2.1  | 38.15                      | 10.432                         | .407                              | .774                             |
| Pertanyaan_x2.2  | 38.47                      | 10.863                         | .478                              | .768                             |
| Pertanyaan_x2.3  | 38.15                      | 10.190                         | .533                              | .758                             |
| Pertanyaan_x2.4  | 38.44                      | 10.254                         | .444                              | .769                             |
| pertanyaan_x2.5  | 38.47                      | 10.378                         | .381                              | .778                             |
| Pertanyaan_x2.6  | 38.50                      | 10.379                         | .446                              | .769                             |
| Pertanyaan_x2.7  | 38.47                      | 10.075                         | .460                              | .767                             |
| Pertanyaan_x2.8  | 38.29                      | 10.153                         | .458                              | .767                             |
| Pertanyaan_x2.9  | 38.35                      | 10.357                         | .478                              | .765                             |
| Pertanyaan_x2.10 | 38.26                      | 9.958                          | .503                              | .761                             |

Tabel 4.3. Hasil SPSS Korelasi Variabel Peningkatan prestasi

**Item-Total Statistics**

|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Pertanyaan_x3.1 | 37.00                      | 9.333                          | .432                              | .763                             |

|                  |       |       |      |      |
|------------------|-------|-------|------|------|
| Pertanyaan_x3.2  | 36.97 | 9.726 | .408 | .765 |
| Pertanyaan_x3.3  | 37.24 | 9.398 | .510 | .752 |
| Pertanyaan_x3.4  | 37.29 | 9.608 | .602 | .746 |
| Pertanyaan_x3.5  | 36.91 | 9.537 | .396 | .767 |
| Pertanyaan_x3.6  | 37.32 | 9.801 | .488 | .757 |
| Pertanyaan_x3.7  | 37.26 | 9.837 | .471 | .758 |
| Pertanyaan_x3.8  | 37.29 | 9.547 | .532 | .751 |
| Pertanyaan_x3.9  | 37.09 | 9.598 | .450 | .760 |
| Pertanyaan_x3.10 | 37.00 | 9.333 | .326 | .785 |

Tabel 4.4. Hasil SPSS Korelasi Variabel Penghargaan

**Item-Total Statistics**

|                  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Pertanyaan_x4.1  | 36.62                      | 13.092                         | .364                              | .864                             |
| Pertanyaan_x4.2  | 36.59                      | 12.916                         | .610                              | .836                             |
| Pertanyaan_x4.3  | 36.53                      | 12.802                         | .588                              | .838                             |
| Pertanyaan_x4.4  | 36.56                      | 13.163                         | .520                              | .844                             |
| Pertanyaan_x4.5  | 36.62                      | 12.849                         | .757                              | .827                             |
| Pertanyaan_x4.6  | 36.71                      | 12.759                         | .525                              | .844                             |
| Pertanyaan_x4.7  | 36.65                      | 13.084                         | .736                              | .830                             |
| Pertanyaan_x4.8  | 36.68                      | 12.650                         | .576                              | .839                             |
| Pertanyaan_x4.9  | 36.65                      | 13.144                         | .615                              | .837                             |
| Pertanyaan_x4.10 | 36.50                      | 13.106                         | .495                              | .846                             |

Dari hasil perhitungan SPSS terlihat bahwa dari 10 pertanyaan pada tiap Variabel yang diajukan kepada 34 responden, semua pertanyaan pada Tiap variabel terbukti valid. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Nilai Total Correlation di atas 0,339 sesuai dengan r Tabel, yang mengindikasikan bahwa semua pertanyaan yang diberikan

kepada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang dapat direspon dan dimengerti dengan baik. Keterkaitan antara setiap item pertanyaan mengenai Variabel tampaknya berfungsi dengan baik.

Sedangkan hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan tentang Variabel Motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil SPSS Korelasi Variabel Motivasi

| <b>Item-Total Statistics</b> |                            |                                |                                   |                                  |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
|                              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Pertanyaan_y1                | 38.15                      | 10.432                         | .407                              | .774                             |
| Pertanyaan_y2                | 38.47                      | 10.863                         | .478                              | .768                             |
| Pertanyaan_y3                | 38.15                      | 10.190                         | .533                              | .758                             |
| Pertanyaan_y4                | 38.44                      | 10.254                         | .444                              | .769                             |
| Pertanyaan_y5                | 38.47                      | 10.378                         | .381                              | .778                             |
| Pertanyaan_y6                | 38.50                      | 10.379                         | .446                              | .769                             |
| Pertanyaan_y7                | 38.47                      | 10.075                         | .460                              | .767                             |
| Pertanyaan_y8                | 38.29                      | 10.153                         | .458                              | .767                             |
| Pertanyaan_y9                | 38.35                      | 10.357                         | .478                              | .765                             |
| Pertanyaan_y10               | 38.26                      | 9.958                          | .503                              | .761                             |

Terlihat bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 34 responden, semua pertanyaan pada variabel Motivasi terbukti valid. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Nilai Total Correlation di atas 0,339 sesuai dengan r Tabel, yang mengindikasikan bahwa semua pertanyaan yang diberikan kepada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang dapat direspon dan dimengerti dengan baik

## Uji Reliabilitas

Peneliti telah menyebarkan kuesioner ke 34 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang untuk melihat Reliabilitas kuesioner terhadap Variabel Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi, Penghargaan dan Motivasi. Perhitungan dalam uji Reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS adapun Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel              | Cronbach's Alpha |
|----|-----------------------|------------------|
| 1. | Pekerjaan itu Sendiri | 0,766            |
| 2. | Tanggung Jawab        | 0,786            |
| 3. | Peningkatan Prestasi  | 0,779            |
| 4. | Penghargaan           | 0,854            |
| 5. | Motivasi              | 0,786            |

hasil analisis didapat nilai Cronbach's Alpha variabel Pekerjaan itu Sendiri sebesar 0,766, variabel Tanggung Jawab sebesar 0,786, variabel Peningkatan Prestasi sebesar 0,779, variabel Penghargaan sebesar 0,854 dan variabel Motivasi sebesar 0,786. Instrumen dinyatakan reliabel bila Cronbach Alpha  $> 0,70$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk

mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model regresi, Hasil dari uji multikolinearitas antara variabel-variabel bebas yaitu Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model

|   |                       | Collinearity | Statistics |
|---|-----------------------|--------------|------------|
| 1 | Pekerjaan itu Sendiri | .720         | 1.389      |
|   | Tanggung Jawab        | .907         | 1.102      |
|   | Peningkatan Prestasi  | .817         | 1.225      |
|   | Penghargaan           | .846         | 1.182      |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

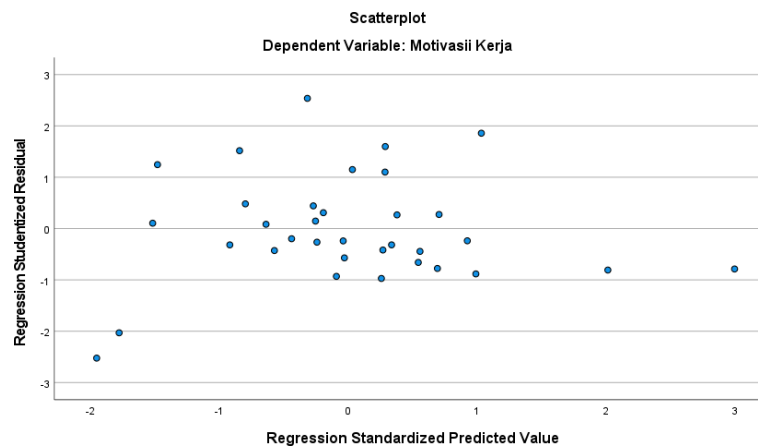
Berdasarkan tabel 4.7. hasil pengolahan data tersebut di atas, untuk menguji ada tidaknya Multikolinearitas pada model regresi linier dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen dan melihat nilai korelasi antar variabel independen. Menurut Santoso (2009 : 22) Uji asumsi multikolinieritas ini dilakukan dengan cara menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF), apabila VIF lebih kecil dari 5 maka berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Pada tabel 4.7. di atas, diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari pada 5, yaitu nilai VIF Variabel Pekerjaan itu sendiri sebesar 1,389, nilai VIF Variabel Tanggung Jawab sebesar 1,102, nilai VIF Variabel Peningkatan Prestasi sebesar 1,225 dan nilai VIF Variabel Penghargaan sebesar 1,182. Sedangkan pada bagian Coefficient Correlations, dapat dilihat bahwa

nilai korelasi di antara variabel independen dapat dikatakan mempunyai korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel independen tersebut tidak ada korelasi atau tidak terjadi Multikolinearitas pada model regresi linier.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot dibawah ini :



Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik – titik pada scatterplot regresi. Jika titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari Scaterrplot diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Dari hasil uji asumsi klasik maka variabel Pekerjaan itu sendiri,

Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan dapat disimpulkan tidak adanya masalah Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8. Hasil Regresi Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)             | 23.209                      | .560       |                           | 41.446 | .000 |
|       | Peekerjaan itu Sendiri | .086                        | .007       | .230                      | 11.903 | .000 |
|       | Tanggung Jawab         | .028                        | .008       | .060                      | 3.270  | .003 |
|       | Peningkatan Prestasi   | .395                        | .009       | .821                      | 43.730 | .000 |
|       | Penghargaan            | .202                        | .008       | .490                      | 26.435 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel 4.26 diatas ditemukan persamaan regresi yaitu :

$$\hat{Y} = 23,209 + 0,086X_1 + 0,028X_2 + 0,395X_3 + 0,202X_4 + e$$

Konstanta sebesar 23,209 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan maka Motivasi Kerja tetap sebesar 23,209 unit skor, sedangkan dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Pekerjaan itu sendiri sebesar 0,086, Tanggung Jawab sebesar 0,028 Peningkatan Prestasi sebesar 0,395 dan Penghargaan sebesar 0,202 artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan dengan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan sebesar 100% maka mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,86% untuk Pekerjaan itu sendiri, 0,28% untuk variabel Tanggung Jawab, 39,5 % untuk variabel Peningkatan Prestasi dan 20,2% untuk variabel Penghargaan.

Sedangkan jika dilihat dari uji F terhadap variabel Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan, F hitung sebesar 795.882 secara simultan(bersama-sama) mempengaruhi Motivasi kerja dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Tabel 4. 9.Hasil Uji F Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| 1     | Regression | 87.214         | 4  | 21.804      | 795.8 | .000 |

|          |        |    |      |    |   |
|----------|--------|----|------|----|---|
|          |        |    |      | 82 | b |
| Residual | .794   | 29 | .027 |    |   |
| Total    | 88.009 | 33 |      |    |   |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi, Pekerjaan itu Sendiri

## Uji Hipotesis Statistik

Uji hipotesis statistik adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu asumsi atau klaim tentang karakteristik atau parameter populasi berdasarkan data sampel.

Pengujian Hipotesis statistik untuk hipotesis kelima dilakukan dengan Uji F dan untuk hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dilakukan dengan uji t.

Berdasarkan nilai t hitung dari tabel 4.8. terlihat bahwa t hitung variabel Pekerjaan itu Sendiri sebesar 11.903 dengan nilai sig t sebesar 0,00, Variabel Tanggung Jawab sebesar sebesar 3.270 dengan nilai sig t sebesar 0,03, variabel Peningkatan Prestasi sebesar 43.730 dengan nilai sig t sebesar 0,00 dan Variabel Penghargaan sebesar 26.435 dengan nilai sig t sebesar 0,00, semua nilai signifikansi t pada masing masing variabel adalah  $< \alpha$  (0,05) artinya terdapat pengaruh semua variabel terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat Lawang .

Untuk mengetahui hipotesis Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan prestasi dan Penghargaan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang dengan

Uji F, Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa F hitung variabel Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan prestasi dan Penghargaan sebesar 795.882 dengan nilai sig F sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya ada Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan prestasi dan Penghargaan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pekerjaan itu sendiri (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.**

Berdasarkan Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan terkait variabel Pekerjaan itu Sendiri valid, dengan nilai korelasi item-total di atas 0,339. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,766, yang berarti instrumen yang digunakan reliabel.

Nilai rata-rata variabel Pekerjaan itu Sendiri adalah 42,76, dengan standar deviasi 3,341. Ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap pekerjaan mereka cenderung positif dan stabil. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,086. Uji homogenitas juga menunjukkan bahwa data memiliki varians yang homogen, dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,096.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi dan distribusi data yang stabil,

menunjukkan bahwa pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna dan memuaskan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Uji Hipotesis untuk Hipotesis yang diajukan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang. dilihat dari hasil analisis statistik inferensial, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini valid dan reliabel. sehingga hipotesis yang di ajukan ini dapat diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivan Suciadi dkk. Dengan judul "Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya" dengan hasil Berpengaruh namun tidak signifikan antara Pekerjaan itu sendiri terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor Steak & Grill Surabaya.

Adapun Hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Negeri Sipil terkait Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang adalah sebagai berikut :

"Pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan kompetensi pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Ketika pegawai merasa pekerjaannya memberikan tantangan yang positif, mereka lebih termotivasi." ( Kepala Bidang Perpustakaan, senin, 7 Mei 2024)

"Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang sangat memotivasi saya. Ketika saya merasa pekerjaan

saya memberikan nilai tambah, motivasi saya meningkat.” (Staf Bidang Arsip, Selasa 8 Mei 2024)

## **2. Pengaruh Tanggung jawab (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.**

Dari hasil Uji Validitas, Semua pertanyaan pada variabel tanggung jawab terbukti valid dengan nilai Total Correlation di atas 0,339, menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dipahami dan direspon dengan baik oleh para pegawai. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel tanggung jawab adalah 0,786, yang berarti instrumen yang digunakan reliabel.

Hasil Deskripsi Statistik di dapati Nilai rata-rata tanggung jawab adalah 42,62, menunjukkan bahwa secara umum, pegawai merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mereka. dengan Standar deviasi sebesar 3,52 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap tanggung jawab cukup konsisten.

Berdasarkan hasil analisis regresi, tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa peningkatan tanggung jawab akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja.

Hasil Uji Hipotesis melalui uji statistik inferensial di dapati ,tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa tanggung jawab

(X2) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja PNS (Y), yang berarti hipotesis ini dapat diterima. Pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi cenderung lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa peran mereka penting dan berdampak pada organisasi.

Menurut Hawari (2012), tanggung jawab melibatkan komitmen, penggunaan sumber daya, toleransi, kejujuran, keberanian, dan kerjasama sehari-hari. Sementara itu, menurut Abdullah (2010), tanggung jawab adalah kemampuan menjalankan kewajiban karena dorongan batin.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya dengan hasil kesimpulan bahwa Karyawan yang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Negeri Sipil terkait Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang adalah sebagai berikut :

“Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai juga berpengaruh besar. Pegawai yang merasa dipercaya dengan tanggung jawab yang lebih besar cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.” (Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang, Jumat, 3 Mei 2024)

“Tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat saya

merasa dipercaya dan dihargai, yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja saya.”( Staf Bidang Perpustakaan , 8 Mei 2024)

### **3. Pengaruh Peningkatan prestasi (X3) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.**

Berdasarkan hasil pengujian di dapati Nilai rata-rata variabel peningkatan prestasi adalah 41,26, menunjukkan bahwa secara umum, pegawai merasa adanya peningkatan prestasi dalam pekerjaan mereka dengan Nilai median 43,00, yang berarti setengah dari responden memiliki nilai di atas 43 dan setengah lainnya di bawah 43, Nilai modus adalah 40, menunjukkan bahwa nilai ini paling sering muncul dalam data dan nilai Standar deviasi sebesar 3,39 menunjukkan variasi data yang relatif kecil, menandakan persepsi yang cukup homogen di antara pegawai.

Hasil Uji Validitas menunjukan Semua item pertanyaan pada variabel peningkatan prestasi terbukti valid dengan nilai korelasi item-total di atas 0,339, Sedangkan untuk hasil Reliabilitas didapatkan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,779 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Dengan melakukan Analisis Statistik Inferensial melalui Uji Normalitas, Data peningkatan prestasi menunjukkan distribusi yang normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,086. Untuk Uji Homogenitas Hasil uji Chi Square menunjukkan bahwa data homogen dengan nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,160.

Hasil Pengujian Hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi,

di dapat peningkatan prestasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa peningkatan prestasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang dapat diterima.

Menurut Nazrin Zulkafli dan Maizatul Haizan Mahbob (2020), peningkatan prestasi dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti melalui pelatihan dan pengembangan, atau melalui pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asep Kuswara dan R. Okky Satria dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung dengan hasil kesimpulan, Pelatihan dan motivasi memiliki hubungan timbal balik yang erat, di mana pelatihan dapat mengubah perilaku karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Negeri Sipil terkait Pengaruh Peningkatan Prestasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang adalah sebagai berikut :

“Peningkatan prestasi memberikan rasa pencapaian dan kepuasan bagi pegawai, yang sangat penting untuk menjaga motivasi kerja mereka tetap tinggi.” (Kepala Bidang Perpustakaan, 7 Mei 2024)

“Peningkatan prestasi memberikan rasa pencapaian dan mendorong saya untuk terus berusaha lebih baik, yang sangat penting untuk menjaga motivasi kerja.” (Staf Bidang Perpustakaan, 7 Mei 2024)

#### **4. Pengaruh Penghargaan (X4) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.**

Berdasarkan Hasil Pengujian yang dilakukan di dapati Nilai rata-rata variabel penghargaan adalah 40,68, menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan termotivasi melalui penghargaan yang mereka akan dapatkan. Nilai median adalah 41,00, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan termotivasi oleh penghargaan sekitar nilai ini dan Nilai modus atau nilai yang paling sering muncul dalam data adalah 40,00. Sedangkan Nilai standar deviasi adalah 3,97, menunjukkan variasi data dari nilai rata-rata. Semakin rendah standar deviasi, semakin homogen persepsi karyawan terkait penghargaan.

Hasil Uji Validitas terhadap semua pertanyaan pada variabel penghargaan terbukti valid dengan nilai Total Correlation di atas 0,339 sesuai dengan r Tabel dan Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel penghargaan adalah 0,854, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, persepsi karyawan terhadap penghargaan cenderung stabil dan konsisten. Nilai rata-rata yang mendekati median dan modus, serta standar deviasi yang relatif rendah, menunjukkan bahwa karyawan merasa Penghargaan sangat penting untuk memotivasi kinerja mereka.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data distribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,086 dan Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa data homogen dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,141.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan,

dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PNS. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji validitas dan reliabilitas yang baik, serta analisis statistik deskriptif yang menunjukkan persepsi karyawan terhadap penghargaan yang stabil dan konsisten juga melihat dari hasil Uji Hipotesis yang di dapat nilai Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Penghargaan secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.

Menurut Teori Keadilan Organisasional (Adams, 1965), individu akan membandingkan input (seperti usaha atau kinerja) dan output (seperti gaji atau penghargaan) mereka dengan orang lain. Jika individu merasa bahwa mereka menerima penghargaan yang setara dengan input mereka, mereka akan merasa diperlakukan secara adil, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Fadhilah Hamdani dengan judul Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Jurusan OTKP SE SMK Swasta Di Kota Cimahi dengan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja

Hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Negeri Sipil terkait Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang adalah

sebagai berikut :

“Penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, sangat penting. Penghargaan memberikan pengakuan atas usaha dan kinerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka.”  
( Kepala Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat lawang, 3 Mei 2024)

“Penghargaan memberikan pengakuan yang sangat dibutuhkan oleh pegawai. Ketika usaha mereka dihargai, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.” (Kepala Bidang Arsip, Senin 6 Mei 2024)

##### **5. Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan prestasi dan Penghargaan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, berikut adalah pembahasan lengkap mengenai pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi, dan Penghargaan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang

###### **a. Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri (X1)**

Pekerjaan itu sendiri mencakup aspek-aspek seperti tugas yang diberikan, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, variabel ini terbukti valid dan reliabel. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai merasa pekerjaan mereka penting dan memotivasi.

b. Pengaruh Tanggung Jawab (X2)

Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid, dan nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan konsistensi dalam tanggapan responden. Pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab yang jelas cenderung lebih termotivasi.

c. Pengaruh Peningkatan Prestasi (X3)

Peningkatan prestasi mencakup pengakuan atas kinerja dan kesempatan untuk berkembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel ini juga valid dan reliabel. Pegawai yang merasa prestasi mereka dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi.

d. Pengaruh Penghargaan (X4)

Penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa variabel ini valid dan konsisten. Penghargaan yang di dapat oleh Pegawai membuat pegawai lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka. Untuk menguji hipotesis bahwa Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi, dan Penghargaan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja, dilakukan uji regresi berganda. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi ( $p$ -value) kurang dari 0,05. Ini berarti hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama

memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi, dan Penghargaan secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

Hasil wawancara terhadap beberapa Pegawai Negeri Sipil terkait Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan secara bersama sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang adalah sebagai berikut :

“Semua faktor tersebut secara bersama-sama sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kombinasi dari pekerjaan yang bermakna, tanggung jawab yang jelas, peningkatan prestasi, dan penghargaan yang tepat menciptakan lingkungan kerja yang sangat memotivasi.” (Kepala Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang, 3 Mei 2024)

“Gabungan dari pekerjaan yang menantang, tanggung jawab yang jelas, peningkatan prestasi, dan penghargaan yang tepat menciptakan lingkungan kerja yang sangat mendukung motivasi kerja pegawai.” ( Kepala Bidang Perpustakaan , 7 Mei 2024)

“Semua faktor tersebut secara bersama-sama sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja saya. Kombinasi dari pekerjaan yang bermakna, tanggung jawab yang jelas, peningkatan prestasi, dan penghargaan yang tepat menciptakan lingkungan kerja yang sangat memotivasi.” ( Staf Bidang Arsip, 6 Mei 2024)

## **Simpulan**

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik, penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Pekerjaan itu Sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat Lawang
2. Tanggung Jawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat Lawang
3. Peningkatan Prestasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat Lawang
4. Penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat Lawang
5. Pekerjaan itu Sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat Lawang

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya maka pada bagian berikut perlu diberikan beberapa saran pada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

- a. Bagi Pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat Lawang, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Motivasi kerja yang sudah berjalan baik sekarang ini.
- b. Bagi Kepala Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Empat Lawang agar dapat lebih meningkatkan Motivasi kerja pegawai melalui Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi dan Penghargaan
- c. Bagi peneliti lain, untuk menindaklanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain.

### **Daftar Pustaka**

- Aman. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chairani, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. Universitas Tridianti. Retrieved from repository.univ-tridianti.ac.id. di download pada 07 Maret 2024
- Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi dan Kasus). Bandung: Alfabeta.
- Habibi, B. (2005). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. Skripsi: Jurusan Ekonomi FIS UNNES. Retrieved from lib.unnes.ac.id di download pada 07 Maret 2024
- Hamzah. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Kabupaten Empat Lawang. (2022). Peraturan Bupati Kabupaten Empat Lawang Nomor 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang. Empat Lawang: Sekretariat Daerah.

Keban. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori Dan Isu. Yogyakarta : Gava Media.

Krisdiyanto, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 12(1), 45-60. Retrieved from [journal.widyamangala.ac.id](http://journal.widyamangala.ac.id). di download pada 07 Maret 2024

Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

Manulang, S. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarkiKebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.

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

Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sofyandi dan Garmiwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Center for Academic Publishing Service.

Aminah. 2009. Hubungan Pemotivasian Kerja dan Pengawasan Dengan Kinerja Guru pada SMPN 84 Jakarta. *Jurnal Pendidikan UNS*. Vol 2 No. 1

Hamdani, S. F. (2021). Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Jurusan OTKP Se SMK Swasta Di Kota Cimahi. *Universitas Pendidikan Indonesia*.

Ninuk Setiawati, Erwin Resmawan & Sugandi. 2014. Pengaruh Terhadap Kerja Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda. *eJurnal Administrative Reform*. Vol.2 No. 1: 1073-1084.

- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Penghargaan sebagai Imbalan yang Diberikan oleh Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45-56.
- Raka Kumarawati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 7(2), 74-83.
- Simatupang, T, H,. 2009. Pelayanan Publik Pada Lembaga Pemasyarakatan (Analisis Hukum: Peningkatan Kualitas Sistem Kunjungan di Lapas). *Jurnal Lex Jurnalica Vol. 7 No.1*.
- Suciadi, I., Wijaya, M. A., & Remiasa, M. (2023). Analisa Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Carnivor Steak & Grill Surabaya, Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.