



Pengaruh Motivasi Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo

Nadiyahatul Maulidah¹, Mutinda Teguh Widayanto^{2*}, Yayuk Indah Wahyuning Tyas³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : mutindateguh@upm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan diadakan penelitian ini untuk meriset pengaruh variabel Motivasi dan *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Hubungannya menggunakan pendekatan asosiatif berupa kausal dengan populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu semua pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo yaitu sebanyak 41 pegawai. Penelitian ini menggunakan 2 sumber data yaitu data primer berupa penyebaran kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder berupa data tertulis dari instansi dengan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling yaitu sampel jenuh. Hasilnya berupa Motivasi dan *Work Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, *Work Engagement*, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of Motivation and Work Engagement variables on employee performance at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Service (DP3AP2KB) of Probolinggo Regency. The relationship uses an associative approach in the form of causal with the population used in this study, namely all employees at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Service (DP3AP2KB) of Probolinggo Regency, namely 41 employees. This study uses 2 data sources, namely primary data in the form of questionnaires and interviews, while secondary data is in the form of written data from agencies with nonprobability sampling techniques, namely saturated samples. The results are Motivation and Work Engagement have a simultaneous and partial effect on performance.

Keywords: Motivation, *Work Engagement*, Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Instansi pemerintah adalah badan atau organisasi non profit milik pemerintah guna mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan demi terciptanya kesejahteraan publik dan masyarakat. Organisasi ini didirikan untuk melayani kepentingan rakyat, bukan mencari keuntungan atau laba seperti perusahaan pada umumnya. Di dalam organisasi perlu manajemen untuk mengoptimalkan sumber daya manusia disana. "Perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, pengawasan, dan lain-lain adalah beberapa tugas yang dilakukan manajemen dalam suatu organisasi (Afandi, 2018). Sistem manajemen dengan pengelolaan ideal dapat menghasilkan kinerja pegawai berkualitas. Selain itu, faktor motivasi dan *Work Engagement* mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah cara menggapai setiap tujuan, agar tetap fokus pada tujuan organisasi terhadap perilaku pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Otomatis motivasi merupakan alat bakar penyemangat yang berasal dari dalam diri kita untuk mencapai tujuan yang kita tetapkan sebelumnya. *Work Engagement* adalah kondisi aktivitas yang memiliki kaitan dengan hal membanggakan, dorongan lebih baik, dan afektif (Albana, 2019). Dengan adanya motivasi, perasaan terikat dalam bekerja semakin kuat sehingga kinerja juga meningkat karena didalam lubuk jiwanya, pekerjaan adalah bagian dari tanggung jawab serta bagian dari hidupnya. Kinerja merupakan kesanggupan pribadi atau golongan dalam menyempurnakan tugasnya sesuai dengan komitmen sebagai bentuk mewujudkan harapannya (Afandi, 2018). Setelah suatu organisasi didirikan, kinerja karyawannya dapat dinilai. Agar mempersiapkan SDA organisasi dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi mereka, manajemen strategik digunakan (Widayanto, 2020)

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya, Dinas terkait sudah berusaha faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu memelihara motivasi dan membuat *Work Engagement*. Namun upaya-upaya itu masih terus perlu dipayakan. Atas dasar itu, berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo".

Rumusan Masalah

Apakah variabel Motivasi dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo?



2. TELAAH PUSTAKA

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang dalam bahasa Indonesianya memiliki makna yaitu dorongan atau menggerakkan. Motivasi berisi cara mengarahkan tenaga maupun keunggulan para pegawai agar bersemangat menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Afandi, 2018). Motivasi adalah kemauman pribadi dalam menjalani kegiatan tulus, gembira, dan bersungguh-sungguh untuk membuahkan kegiatan yang ideal dan berkualitas (Afandi, 2018). (Harras dkk, 2020) Indikator Motivasi meliputi : Antusias, Optimis, dan aktualisasi Diri.

Work Engagement

Work Engagement adalah keadaan psikologis seseorang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga larut didalamnya, serta antusias dan bersemangat untuk bekerja (Susanti, 2023). *Work Engagement* adalah apabila pegawai dapat mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis sehingga mengutamakan kinerja sebagai komponen paling penting dalam suatu organisasi, maka pegawai tersebut memiliki *Work Engagement* yang kuat karena peduli terhadap pekerjaannya tersebut (Susanti, 2023). (Susanti, 2023) menguraikan indikator dalam work engagement yaitu : *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

Kinerja

Kinerja adalah hal yang berkaitan mutu dan jumlah yang diperoleh dalam target yang ditetapkan sesuai SOP diamanahkan (Budiasa, 2021). Kinerja jika dihubungkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), berarti pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan/organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara benar, tidak melanggar aturan hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau *attitude* (Afandi, 2018). (Harras et al, 2020) indikator Kinerja sebagai berikut : Hasil Kerja, Sikap Kerja, Perilaku Kerja dan Manfaat.

Penelitian Terdahulu

Adanya positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Allo et al, 2024). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada perawat akan mempengaruhi peningkatan kinerja perawat begitupun sebaliknya (Hardianto et al, 2021). Tak hanya itu, bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hakim et al, 2023). Tingkat *work engagement* organisasi pada kinerja di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung berada pada kategori tinggi dengan hasil sebesar 75,48% sehingga



dinyatakan positif dan signifikan (Hakim et al, 2023). Penelitian juga selaras dengan) bahwa Variabel *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Salmiati dan Endratno, 2023).

Hipotesis

H1 : Bahwa ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo.

H2: Bahwa ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo.

3. METODOLOGI

Pendekatan penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan jenis penelitian bersifat kuantitatif. Asosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang berkaitan menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih . bentuk hubungan yang digunakan yaitu hubungan kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat kausalitas (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai di Dinas pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability sampling dengan* teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah proses pengujian di mana tidak semua individu dalam populasi tidak memiliki peluang untuk dijadikan sampel pengujian (Sugiyono, 2016). Sampel jenuh merupakan teknik mengambil sampel dengan memasukkan anggota populasi (Sugiyono, 2016). Jadi, peneliti menggunakan sampel dengan mengambil semua pegawai di Dinas pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo yaitu sebanyak 41 pegawai. Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Data penelitian berupa penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala Likert adalah alat pengembangan sarana tindak lanjut (instrument) yang digunakan untuk mengukur tingkah laku, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi masalah suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk, dan produk yang dikembangkan atau dibuat (Susanti, 2023). Teknik Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis t .



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,815	0,489	0,652	> 0,3081	Valid
2	0,767	0,606	0,567	> 0,3081	Valid
3	0,767	0,664	0,719	> 0,3081	Valid
4	0,814	0,705	0,634	> 0,3081	Valid
5	0,840	0,792	0,777	> 0,3081	Valid
6	0,690	0,755	0,784	> 0,3081	Valid
7	-	-	0,702	> 0,3081	Valid
8		-	0,472	> 0,3081	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pada tabel ditunjukkan diketahui r_{hitung} dari ketiga variabel yaitu variabel Motivasi (X1), *Work Engagemen* (X2), dan Kinerja (Y) lebih besar daripada r_{tabel} 5% yaitu (0,3081). Hasilnya valid pada uji tersebut.

Uji Realibitas

Tabel 2 : Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Motivasi	0,866	0,6	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,728	0,6	Reliabel
Kinerja	0,818	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil uji realibitas diatas berupa variabel Motivasi (X1), *Work Engagement* (X2), dan Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. kesimpulannya variabel terkait dinyatakan *realibity* dapat diterima.

Uji Normalitas

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0,064	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* diketahui bernilai 0,064. Apabila nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* lebih besar daripada 0,05 dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Uji Multikolinearitas

Tabel 4 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	1.000	0,1	1.000	10	Tidak Terjadi
<i>Work Engagement</i>	1.000	0,1	1.000	10	Tidak Terjadi

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan dari Motivasi (X1) dan *Work Engagement* (X2) menunjukkan bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari ketentuan uji mulikolinearitas yaitu 0,1 , sedangkan untuk nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan, X1 dan X2 dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 5 : Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	0.097	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
<i>Work Engagement</i>	0,248	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel uji gletser di atas ditunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiki sig sebesar 0,097 dan *Work Engagement* (X2) memiliki sign. 0,248. Sign. dari 2 variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan 2 variabel terkait Tidak Terjadi Gejala heteroskedasitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel : 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	3,221	
Motivasi (X1)	0,884	Hubungan Positif
<i>Work Engagement</i> (X2)	0,334	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 3,221 + 0,884X_1 + 0,334X_2$$

Nilai konstanta β_0 sebesar 3,221. Artinya, Kinerja akan bernilai 3,221 tanpa adanya motivasi (X1) dan *Work Engagement* (X2) . Nilai regresi (X₁) sebesar 0,884. Artinya, Motivasi mengalami peningkatan diikuti kinerja sebesar 0,884 , apabila dengan asumsi *Work Engagement* tidak ada perubahan. Nilai regresi *Work Engagement* (X₂) sebesar 0,334. Artinya, *Work Engagement* mengalami peningkatan diikuti kinerja sebesar 0,334, dengan dugaan Motivasi tidak terjadi perubahan.



Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R Square	Presentase
1	0,595	59,5% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel tersebut, ada koefisien R square 0,059, atau 59,5%, yang menunjukkan bahwa variabel independen berupa Work Engagement dan Motivasi memengaruhi nilai variabel dependen kinerja (Y) sebesar 59,5%. Variabel yang tidak dicantumkan pada penelitian memengaruhi nilai sisa 41,5%.

Uji Hipotesis

Tabel 8 : Hasil Uji t

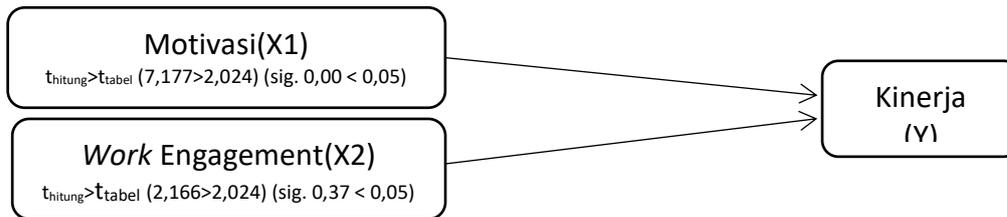
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,00	< 0,05	Berpengaruh
<i>Work Engagement</i> (X2)	0,00	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Diperoleh nilai Motivasi (X1) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,177 > 2,024$) dan hasil sig. $0,00 < 0,05$. **Jadi H_0 ditolak.** Kesimpulannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Diperoleh nilai *Work Engagement* (X2) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,166 > 2,024$) dan hasil sig. $0,37 < 0,05$. **Jadi H_0 ditolak.** Kesimpulannya menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Kabupaten Probolinggo.



Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja. Jadi motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Asupan motivasi bisa menambahkan semangat dari pegawai. Hal ini terbukti sesuai dengan penelitian terdahulu. Variabel motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) (Allo dkk, 2024). Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai (Hakim, 2023).

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja

Dapat disimpulkan nilai *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berarti *Work Engagement* setiap pegawai kuat karena melakukan segala hal dimulai jiwa terdalamnya. Secara langsung para pegawai punya niat yang tulus dalam diri mengabdikan ke masyarakat. Hal ini terbukti sesuai dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian dulu, bahwa variabel *work engagement* (X_1) diperoleh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja pegawai (Salmiati and Endratno, 2023). Penelitian tersebut sejalan dengan menyatakan bahwa variabel *work engagement* diperoleh hasil yang signifikan sehingga dapat diambil keputusan terdapat pengaruh yang signifikan variabel *work engagement* (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) (Herliani and Sagala, 2020).

5. KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Diharapkan



bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan serta menambah variabel lain, guna pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Albana, Hasan. 2019. "Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(1):210–19.
- Allo, Welni Toding, Althon K. Pongtuluran, and Chrimesi Pagiu. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja." *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 2(1):146–58.
- Ghozali, Iman. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate*. 10th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Lukman Nuzul, Saodin, and Linda Hidayat Safitri. 2023. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Protokol Pemda Kabupaten Lampung Selatan)." 6(1).
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, Ria Rahmatul Istiq, and Mah. 2022. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : CV.Pustaka Ilmu Group.
- Hardianto, Tjutjuk, Rahayu Puji Suci, and Adya Hermawati. 2021. "Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(3):63–79.
- Herliani, Veronica Tantri, and Ella Jauvani Sagala. 2020. "Pengaruh Stres Kerja , Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung." *E-Proceeding of Management* 7(2):5613–20.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo : CV. Wade Group.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. edited by R. Saraswati and F. Sirait. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Salmiati, Desi, and Hermin Endratno. 2023. "Pengaruh *Work Engagement* , *Psychological Well Being* , *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas." 5(2):190–98.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 24th ed. Bandung: Alfabeta CV.



Susanti, Meri. 2023. *Kepemimpinan, Kepribadian, Dan Work Engagement*. 1st ed. Sleman: Deepublish.

UPM, Tim Dosen FEB. n.d. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Probolinggo.

Widayanto, Mutinda Teguh. 2020. "Analisis Penerapan Manajemen Strategik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Usaha." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 5(3):173.