

**TUGAS AKHIR**  
**PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN**  
**KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL**

**KOTA PAREPARE**



**RISAL MUKHTAR**

**180202022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN INDUSTRI**

**INSTITUT ANDI SAPADA**

**KOTA PAREPARE**

**2021**



## **ABSTRAK**

### **Risal Mukhtar : Peranan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Parepare**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peranan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Parepare. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial yang berjumlah 34 orang, sehingga menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi menjadi responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada kantor Dinas Sosial motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai hal ini dikarenakan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya masih kurang yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai dan mengakibatkan banyak produk jasa administrasi yang terbengkalai, serta pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

**Kata Kunci : Peranan Motivasi, Kinerja Pegawai.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi pemerintahan (Firman Alimuddin, 2021) perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawainya sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan yang ada dan menguatkan kelebihan, dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Upaya yang bisa dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi kerja kepada pegawainya (Arfandy Dinsar, 2021).

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha (Megawati Beddu dkk, 2021) terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan (Pandi Putra, 2021) organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Irawati Nur, 2021). Masukan dari individual bertujuan untuk menghasilkan kinerja (Ades Asike, 2021) lebih baik dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi

motivasi, kedua faktor tersebut saling

mempengaruhi termasuk pada proses motivasi. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Kinerja (Andi Alfianto Anugrah Ilahi, 2021) tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat.

Salah satu perangkat daerah kota Parepare yakni Dinas Sosial, berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan bahwa permasalahan yang sering muncul adalah kualitas dan kuantitas ketenagaan. Kualitas ketenagaan adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai, sedangkan kuantitas ketenagaan adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Para pegawai sering mengeluh terhadap tugasnya, salah satu diantaranya adalah faktor motivasi kerja. Pelayanan (Anastasya D'Ornay, 2021) pada Dinas Sosial dapat memenuhi tuntutan masyarakat maka sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi : tanggungjawab, disiplin, keterampilan, kejujuran, dan keramahan harus dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Parepare memperlihatkan kinerja pegawai rendah, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kurangnya kualitas kerja, tolak ukurnya adalah kurangnya kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga hasil pekerjaan menjadi kurang baik dan masih banyak rencana kegiatan yang belum terselesaikan tepat waktu. Contohnya : masih belum tercapai rencana

kegiatan peningkatan rehabilitas sosial para penyandang masalah kesejahteraan sosial seperti gelandangan, pengemis, anak jalanan, dan orang terlantar dengan tujuan yang telah ditetapkan, pegawai belum bisa memberikan hasil yang terbaik dalam pelayanan (M. Iqbal Andi Sapada, 2021) sosial tersebut.

2. Ketepatan waktu, ini menjadi hal yang sangat penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan pada Dinas Sosial Kota Parepare. Ketepatan waktu ini masih sangatlah rendah. Contohnya : masih banyak pegawai yang terlambat dalam bekerja dan juga masih banyak yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu misalnya dalam mengumpulkan data dan informasi mengenai jumlah berapa orang penyandang masalah kesejahteraan sosial yang seharusnya dapat dikerjakan 2/3 hari akan tetapi selalu ditunda sehingga hasil pekerjaan menjadi lama.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti menduga bahwa motivasi kerja pegawai belum dilaksanakan sesuai dengan indikator-indikator dasarnya sebagai berikut:

1. Para pegawai tidak memiliki tujuan dan kemampuan yang memadai.  
Contohnya: saat pegawai Dinas Sosial Kota Parepare diberikan tugas oleh kepala Dinas, pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki, dalam arti pegawai tersebut tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuannya sehingga tidak bekerja dengan optimal.
2. Tidak adanya dorongan dari Kepala Dinas. Hal ini terlihat dari Kepala Dinas yang tidak pernah memberi dorongan atau arahan kepada Kepala



Bidang saat sedang melaksanakan tugasnya. Kepala Bidang tidak memberikan arahan juga kepada bawahannya sehingga pegawai tersebut seringkali merasa stress terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternatif pemecahan masalah yang ada pada Dinas Sosial Kota Parepare yang tertuang dalam judul: **“PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA PAREPARE”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Hambatan-hambatan apa saja yang terdapat di dalam motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare?
2. Apa pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare?
3. Bagaimana peranan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare?
4. Upaya-upaya apa saja yang di lakukan untuk meningkatkan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terdapat dalam motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare.
3. Untuk mengetahui peranan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare.
4. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam

menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Manajemen Akademi Sekretari Manajemen Amsir Kota Parepare.

2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Parepare.

### **1.5 Metode Pendekatan Yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2017:1) secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Penelitian yang rasional adalah penelitian yang menggunakan teori.

Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh melalui penelitian ini adalah data rasional, empiris dan sistematis yang mempunyai kriteria tertentu yang valid. Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari penelitian dapat untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Dalam penelitian ini

metode yang digunakan adalah verifikatif. Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis (indikator) yang telah ditetapkan. Penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial yang berjumlah 34 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi di jadikan responden.

### **1.6 Lokasi Penelitian**

Penulis akan melakukan penelitian pada Dinas Sosial Parepare, Jln. Jenderal Sudirman No. 12 Kota Parepare.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja.

#### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karna merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut Malayu mengemukakan (2016:23) : **“Pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”**

Motivasi kerja menurut Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa: **“Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan**

**moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.”**

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang mengarahkan pada sasaran, motivasi juga merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **2.1.2 Tujuan Motivasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016), motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.1.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut **Winardi (2016:5)** mengemukakan bahwa ada dua jenis motivasi yaitu :

- 1) Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) dimana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
- 2) Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi positif akan memicu semangat kerja dalam jangka waktu panjang dan motivasi negative hanya memicu semangat kerja dalam jangka waktu pendek tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat buruk. Kedua motivasi diatas dalam prakteknya sering digunakan oleh suatu organisasi (Andi Fitri Sugi Angka, 2021).

### 2.1.4 Proses Motivasi

Menurut **Malayu** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016)** mengemukakan proses motivasi sebagai berikut :

- 1) Tujuan, dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi (Bakhtiar Tijjang, 2021), baru kemudian para pegawai dimotivasi kearah tujuan itu.
- 2) Mengetahui kepentingan, hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan pegawai dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pemimpin atau organisasi saja.
- 3) Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya intensif tersebut diperolehnya.
- 4) Integritas tujuan, proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan adanya penyesuaian motivasi.
- 5) Fasilitas, pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Team work, pimpinan harus membentuk tim kerja yang baik yang bias mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.5 Metode Motivasi**

Metode Motivasi menurut **Malayu** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016)** mengemukakan bahwa ada dua metode, yaitu:

- 1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*), motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta



kepuasannya. Jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

- 2) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*), motivasi tidak langsung adalah motivasi yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai sehingga produktif.

## **2.2 Tinjauan Umum tentang Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja (Rustan Ali dan Firman Alimuddin, 2021) yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut, **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”**.

Pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2014:105) yaitu sebagai berikut: **“Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”**.

Menurut (Malayu, 2016) yaitu: **“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”**.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai atau hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

### **2.2.2 Pengukur Kinerja**

Agus Dharma (2014:154) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal hal sebagai berikut :

1) **Kuantitas**, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) **Kualitas**, yaitu mutu sasaran yang harus dihasilkan (baik tidaknya).

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- 3) **Ketepatan waktu**, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### **2.2.3 Tujuan Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012:187) mempunyai tiga tujuan, yaitu :

- 1) Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
- 2) Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
- 3) Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

### **2.2.4 Manfaat Pengukuran Kinerja**

Manfaat pengukuran kinerja menurut Mahsun (2006:33-34) baik internal maupun eksternal organisasi sektor publik, antara lain :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.

- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996:342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

- 1) *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- 4) *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

- 5) *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- 8) *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- 9) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya (Mulyana Machmud, 2021). Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
- 10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

### **2.3 Hubungan Peranan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Parepare**

Menurut **Robert Kreitner dan Angelo Kinicki** yang dikutip oleh **Wibowo (2015 : 330)** dalam bukunya *Manajemen Kinerja* mengemukakan

bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa:

**“Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi termasuk pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerjaan akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.”**

Berdasarkan tinjauan pustaka para pakar diatas peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Parepare sangat di pengaruhi oleh peranan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.4 Indikator**

Uraian yang telah disebutkan maka diharapkan penelitian ini akan menghasilkan suatu rumusan bahwa :

1. Motivasi memiliki peranan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Parepare.
2. Bentuk upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi dalam menunjang kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Parepare.

## **BAB III**

### **OBYEK OBSERVASI**

#### **3.1 Sejarah Dinas Sosial**

Dinas Sosial berada di jalan Jenderal Sudirman No. 12 Kota Parepare. Secara historis, Dinas Sosial Kota Parepare dibentuk untuk melakukan pembangunan dibidang kesejahteraan sosial dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, berkeadilan, serta untuk melakukan pemenuhan terhadap hak-hak sosial guna mencapai tujuan negara.

Sejalan perkembangan Kota Parepare yang pesat, maka Pemerintah Daerah dihadapkan dengan persoalan sosial di wilayahnya yang kompleks. Konsekuensi atas permasalahan tersebut, kegiatan pemerintahan dan kemasyarakatan terganggu. Permasalahan sosial yang terus meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas menuntut hadirnya suatu perangkat kerja daerah yang diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan sosial di Kota Parepare seperti permasalahan fakir miskin, anak terlantar, pengemis, gelandangan, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, Dinas Sosial Kota Parepare dibentuk dengan harapan mampu menyelesaikan permasalahan sosial di atas dengan mengusung motto “menolong orang supaya dapat menolong dirinya sendiri”, yang memiliki arti bahwa Dinas Sosial berfungsi untuk menolong individu, kelompok dan masyarakat dalam meningkatkan atau memperbaiki kapasitas mereka agar

berfungsi sosial dan menciptakan kondisi-kondisi masyarakat yang kondusif dalam mencapai suatu tujuan.

### **3.2 Visi dan Misi Dinas Sosial**

Adapun visi dan misi Dinas Sosial Kota Parepare, yaitu sebagai berikut :

**Visi :** “Mewujudkan kesejahteraan sosial menuju masyarakat madani yang mandiri”

**Misi :**

1. Mendorong peningkatan harkat dan martabat serta kualitas hidup manusia.
2. Meningkatkan partisipasi masyarakat melalui pendekatan kemitraan dan pemberdayaan sosial masyarakat dengan semangat kesetiakawanan sosial masyarakat.
3. Memperkuat ketahanan sosial dalam mewujudkan keadilan sosial melalui upaya memperkecil kesenjangan sosial dengan memberikan perhatian kepada warga yang rentan dan kurang beruntung.
4. Meningkatkan sarana dan prasarana dalam bidang pembangunan kesejahteraan sosial.

### **3.3 Tujuan dan Fungsi Dinas Sosial**

Dinas Sosial Kota Parepare memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah Kota Parepare berdasarkan konsep otonomi daerah sebagai tugas pembantuan dibidang sosial berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial. Dalam menjalankan tugas



pokoknya, Dinas Sosial Kota Parepare menyelenggarakan beberapa fungsi, diantaranya yakni sebagai berikut :

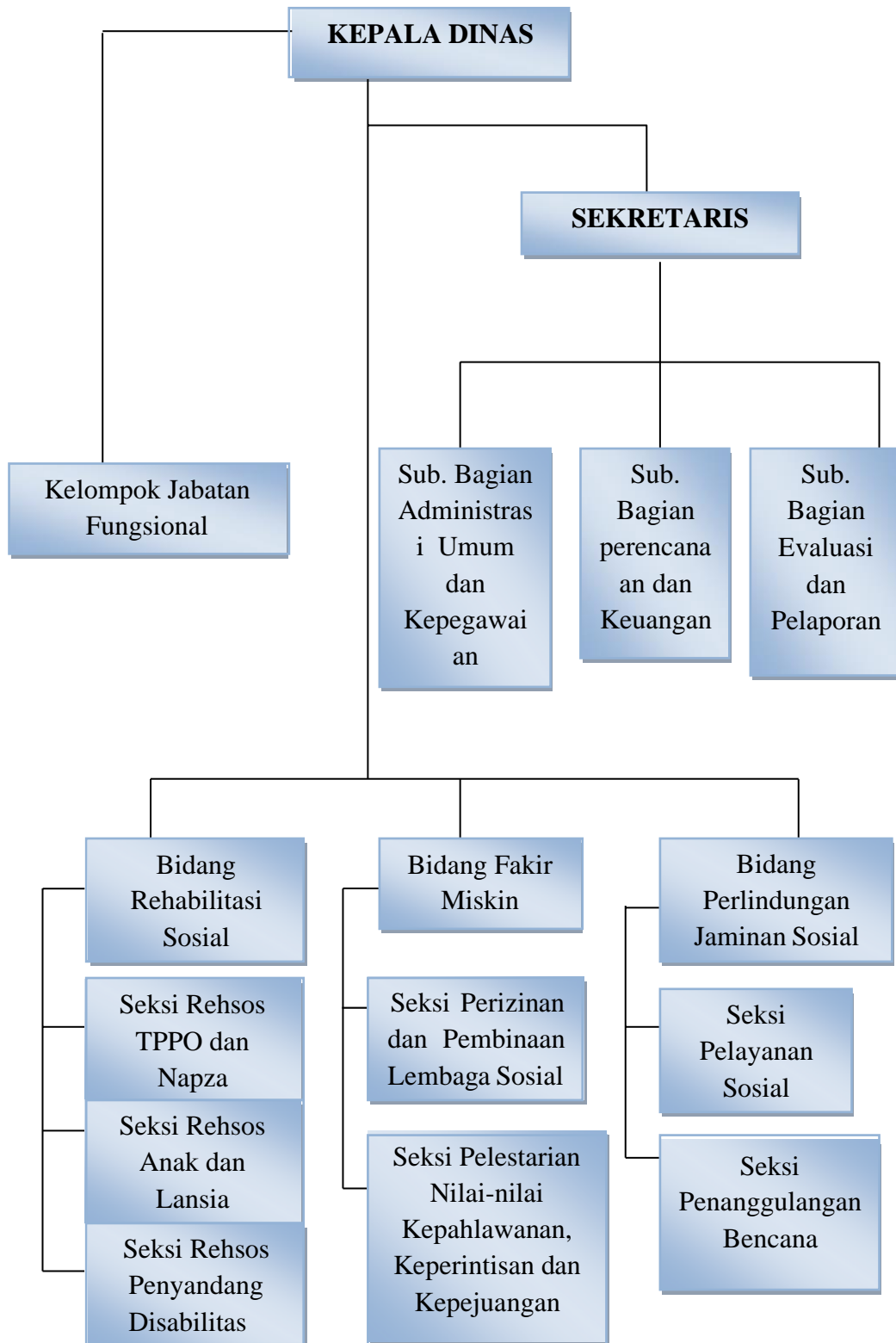
1. Perumusan kebijakan teknis dibidang sosial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang sosial;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial; dan
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3.4 Struktur Organisasi Dinas Sosial**

Terdapat unsur organisasi Dinas Sosial Kota Parepare yang tertuang dalam Peraturan Walikota Parepare Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial, yakni sebagai berikut :

1. Organisasi Dinas Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.
2. Kepala Dinas yang dimaksud membawahi :
  - a. Sekretaris, yang membawahi 3 (tiga) Sub. Bagian yang terdiri dari :
    - 1) Sub. Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian;
    - 2) Sub. Bagian perencanaan dan Keuangan; dan
    - 3) Sub. Bagian Evaluasi dan Pelaporan.
  - b. Bidang Rehabilitasi Sosial, membawahi 3 (tiga) Seksi terdiri dari :
    - 1) Seksi Rehabilitas Sosial Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) dan Napza

- 2) Seksi Rehabilitasi Sosial Perlindungan Anak dan Lanjut Usia
  - 3) Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas
- c. Bidang Fakir Miskin, membawahi 2 (dua) Seksi terdiri dari :
- 1) Seksi Perizinan dan Pembinaan Lembaga Sosial; dan
  - 2) Seksi Pelestarian Nilai-nilai Kepahlawanan, Keperintisan dan Kepejuangan.
- d. Bidang Perlindungan Jaminan Sosial, membawahi 2 (dua) Seksi terdiri dari :
- 1) Seksi Pelayanan Sosial
  - 2) Seksi Penanggulangan Bencana
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

**BAGAN ORGANISASI****DINAS SOSIAL**

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peranan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Parepare dapat disimpulkan :

1. Pada kantor Dinas Sosial Kota Parepare motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai hal ini dikarenakan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya masih kurang yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai dan mengakibatkan banyak produk jasa administrasi yang terbengkalai, serta pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.
2. Motivasi yang diberikan oleh Kepala Dinas Sosial Kota Parepare dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai ada dua, yang pertama adalah motivasi positif yang dibagi menjadi dua bagian lagi , yaitu motivasi umum dan motivasi teknik, kemudian motivasi yang kedua adalah motivasi negatif.
3. Dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai ada faktor yang menjadi hambatan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu faktor kepuasan kerja dan faktor besarnya kompensasi yang diberikan.
4. Pimpinan Kantor Dinas Sosial Kota Parepare melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya, diantaranya dengan

mengklasifikasikan dahulu masalah kemudian melakukan pendekatan dari hati ke hati untuk mencari solusi dari masalahnya dan kemudian selalu menanamkan pengertian tujuan organisasi dan rasa ikut memiliki dimana ia bekerja. Selain itu kesejahteraan pegawai dan memberikan hak-hak pegawai dapat memecahkan masalah atau hambatan yang menyangkut kepuasan pegawai.

## **5.2 Saran**

Mendasari kesimpulan di atas maka perlu dikemukakan beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh pihak-pihak yang berkomponen, terutama Kantor Dinas Sosial Kota Parepare. Saran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Motivasi perlu ditingkatkan pada setiap pegawai yang ada pada kantor Dinas Sosial Kota Parepare. Untuk itu perlu usaha dari Pimpinan Dinas Sosial untuk melakukan pembinaan yang terus menerus dan terarah kepada bawahannya serta adanya kesadaran dari pegawai tersebut untuk menerapkan disiplin kerja mereka dalam meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal.
2. Motivasi dan kinerja pegawai sama-sama harus dipelihara dan ditingkatkan pada setiap pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang menjadi prioritas dapat terselenggara dengan baik. Dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai dalam hal melaksanakan tugas pemerintah mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
3. Semua saran yang disebutkan diatas perlu kiranya mendapat perhatian pada Kantor Dinas Sosial Kota Parepare dalam rangka meningkatkan

kinerja pegawai. Dengan demikian kinerja instansi dapat menjadi lebih baik di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113-126.
- Alimuddin, F. (2021). Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Anggaran Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 50-56.
- Angka, A. F. S. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan PT Wom Finance. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 91-100.
- Asike, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom X. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 83-90.
- Beddu, M., Nurbakti, R., & Natsir, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Media Sosial terhadap Pengembangan Usaha Industri Rumah Tangga Era New Normal. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Dharma, Agus. 2014. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management Journal*, 1(2), 46-52.
- D'Ornay, A. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT Bank Sulselbar Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 174-183.
- Hasan, H. (2021). Analisis Rasio Likuiditas, Aktivitas dan Profitabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan pada PT Kibi Garden Pare's. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 57-69.
- Ilahi, A. A. A. (2021). Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Eka Persadatama. *Amsir Management Journal*, 2(1), 20-34.
- Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Machmud, M. (2021). Penyaluran Kredit Cepat Aman (KCA) Dan Investasi Logam Mulia Dalam Meningkatkan Profitabilitas. *Amsir Management Journal*, 1(2), 61-70.
- Macmud, M. (2021). Analisis Laporan Arus Kas untuk Mengukur Likuiditas dan Solvabilitas Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 41-49.
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Edisi Pertama*.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2012. *Akutansi Keuangan Dasar*. Yogyakarta : BPFE.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81-92.

- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1-6.
- Peraturan Walikota Parepare Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Brand Equity dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Fiesta Chicken Nugget. *Amsir Management Journal*, 1(2), 71-80.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Mie Sedaap. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 70-76.
- Sapada, M. I. A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Magic Cell Oppo Store Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 10-19.
- Sudirman, I., Nirwana, N., & Syamsuddin, S. (2021). Peran Perpajakan terhadap Pertumbuhan dan Keberlangsungan Bisnis Hotel dan Restoran di Parepare. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Tijjang, B., & Rahmawati, L. (2021). Strategi Pemasaran Hubungannya Dengan Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 196-207.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Wahjosumidjo. 1987. *Strategic Management for Educational*. Bandung :Alfabeta.
- Werther, William. B & Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. New York : Mc Graw Hill, Inc.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi, Edisi Kedua*. Bandung : CV. PustakaSetia.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. Zainun, Buchari. 1981. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksar. Yogyakarta : BPFE.