

PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ASN PRIA DAN WANITA SERTA *ESELON* DAN *NON ESELON* PADA DPPKB NABIRE

Adi Fichristmas De Samlan, Petrus P. Roreng, Corvis L. Rantererung
Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar, Indonesia.

* Email untuk Korespondensi: adisamlan12@gmail.com, petrusroreng1@gmail.com, corvisrante@yahoo.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Motivasi Kerja;
Aparatur Sipil Negara;
Pria dan Wanita;
Eselon dan Non Eselon

Keywords:

Work Motivation; Civil
Servants; Male and
Female; Echelon and
Non Echelon

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan motivasi kerja antara Aparatur Sipil Negara pria dan wanita serta Aparatur Sipil Negara eselon dan non eselon. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif komparatif. Penelitian deskriptif untuk mengetahui tingkat motivasi kerja Aparatur Sipil Negara, penelitian komparatif untuk membandingkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pria dan wanita serta Aparatur Sipil Negara eselon dan non eselon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara dengan kriteria rendah sebanyak 14 orang (48,3%), tinggi sebanyak 8 orang (27,6%), sangat tinggi sebanyak 7 orang (24,1%), dan sangat rendah tidak ada (0%). 2) Terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara Aparatur Sipil Negara pria dan wanita. Hal ini terlihat berdasarkan hasil uji perbedaan Independent Sample T-Test dengan hasil nilai Sig. (2-tailed) $0,001 < 0,05$. 3) Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara Aparatur Sipil Negara eselon dan non eselon. Hal ini terlihat berdasarkan hasil uji perbedaan Independent Sample T-Test dengan hasil nilai Sig. (2-tailed) $0,270 > 0,05$.

Civil Servants are human resources who become planners, implementers and controllers who always play an active role in realizing organizational goals. This study aims to find out whether there is a difference in work motivation between male and female State Civil Apparatus as well as echelon and non-echelon State Civil Apparatus. This study is a comparative descriptive research. Descriptive research to find out the level of work motivation of State Civil Apparatus, comparative research to compare the work motivation of male and female State Civil Apparatus as well as echelon and non-echelon State Civil Apparatus. The results of this study show that: 1) The work motivation of the State Civil Apparatus with low criteria is 14 people (48.3%), high as many as 8 people (27.6%), very high as many as 7 people (24.1%), and very low (0%). 2) There is a significant difference in work motivation between male and female State Civil Apparatus. This can be seen based on the results of the Independent Sample T-Test difference test with the results of the Sig. (2-tailed) value of $0.001 < 0.05$. 3) There is no significant difference in work motivation between echelon and non-echelon State Civil Apparatus. This can be seen based on the results of the difference test of the Independent Sample T-Test with the results of the Sig. (2-tailed) value of $0.270 > 0.05$.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa untuk melaksanakan amanah membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan adanya birokrasi pemerintahan yang berkinerja baik. Pemerintah telah mencanangkan rencana aksi membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan ASN sebagai mesin utama birokrasi yang profesional, netral

dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pegawai Negeri Sipil merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan kepada pekerjaan yang akan dibebankan kepada pegawai (Fatimah & Iswara, 2018).

Peraturan Bupati Nabire Nomor 41 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana menyatakan bahwa Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Dalam melaksanakan tugas urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta untuk mewujudkan pemerintahan yang berkinerja baik, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Gulo (2020) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat (Gulo, 2020).

Menurut Nawawi pada tahun 2001, motivasi adalah kata dasarnya motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Ferial et al., 2019). Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Nasution pada tahun 2000, menyatakan motivasi sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil (Magdalena, 2020).

Menurut Stanford dalam Mangkunegara pada tahun 2000, motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Suhasto & Lestariningsih, 2018; Talahatu, 2018). Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hardiyana & Nurhadian, 2016).

Motivasi sebagai suatu proses psikologis yang terjadi pada setiap individu atau pada diri seseorang yang sangat dipengaruhi oleh berbagai macam hal atau faktor. Sule dan Priansa (2018) mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu (Sule & Priansa, 2018):

- a. Keluarga dan Kebudayaan
Motivasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
- b. Konsep Diri
Konsep diri berkaitan dengan pola pikir pegawai yang berkaitan dengan dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
- c. Jenis Kelamin
Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di lingkungan pekerjaan yang di dominasi pria.
- d. Pengakuan dan Prestasi
Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- e. Cita-cita atau Aspirasi
Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target yang diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
- f. Kemampuan Belajar
Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi.
- g. Kondisi Pegawai

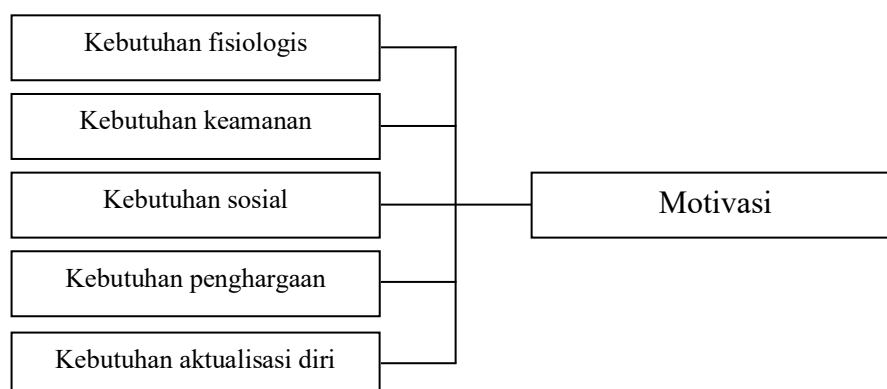
- Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat memengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.
- h. Kondisi Lingkungan
Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar pegawai, unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat ataupun mendorong.
 - i. Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan
Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang. Khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional, misalnya keadaan emosi, gairah kerja, dan situasi pekerjaan.
 - j. Upaya Pemimpin Memotivasi Pegawai
Upaya yang dimaksud adalah cara pemimpin mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis selama bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire, yaitu terdapat beberapa pegawai yang sering tidak masuk kantor, beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kantor, dan beberapa pegawai yang ke kantor hanya mengisi absensi dan pulang kantor sebelum waktunya pulang. Dari beberapa permasalahan yang ditemukan tersebut dapat diduga bahwa terdapat Aparatur Sipil Negara yang memiliki motivasi kerja yang rendah pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan motivasi kerja antara Aparatur Sipil Negara pria dan wanita serta Aparatur Sipil Negara eselon dan non eselon. Penelitian mengenai perbedaan motivasi kerja antara ASN pria dan wanita serta ASN eselon dan non-eselon di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Nabire memiliki sejumlah manfaat yang signifikan. Pertama, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di antara kelompok-kelompok yang berbeda, sehingga memungkinkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan adil. Kedua, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kebijakan dan program peningkatan motivasi kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing kelompok, baik pria maupun wanita, serta ASN eselon dan non-eselon. Ketiga, penelitian ini juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi melalui pemahaman yang lebih baik tentang cara-cara meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja pegawai. Selain itu, dengan mengetahui perbedaan motivasi kerja tersebut, DPPKB Nabire dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif komparatif. Penelitian deskriptif untuk mengetahui tingkat motivasi kerja ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire, sedangkan penelitian komparatif untuk membandingkan motivasi kerja ASN pria dan wanita serta ASN eselon dan non eselon. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat perbedaan motivasi kerja antara ASN pria dan wanita pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire.

H₂ : Terdapat perbedaan motivasi kerja antara ASN eselon dan non eselon pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire.

Sumber Data Penelitian

Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan saat pengambilan data dengan mengajukan kuesioner yang telah disusun dan disebar sebanyak jumlah sampel yang telah ditentukan.

Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan mendukung dalam penelitian, seperti profil Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire, jurnal, artikel, skripsi, dan tesis yang terkait dengan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimulai dengan menetapkan populasi penelitian, dimana populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kuantitatif, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire yang berjumlah 29 orang berdasarkan data yang didapat dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Selanjutnya peneliti menetapkan sampel penelitian. Sampel adalah sebagian dari populasi yang macam ciri-cirinya diselidiki atau diukur. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi dengan teknik pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga total sampel pada penelitian ini adalah 29 orang ASN yang dijadikan responden.

Metode Analisis Data

Analisis univariat digunakan untuk mendapatkan data tentang distribusi frekuensi dari variabel, kemudian data ini disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi kerja antara ASN pria dan wanita serta ASN yang menduduki jabatan eselon dan yang tidak menduduki jabatan eselon digunakan *Independent Sample T-Test* dengan bantuan *software* SPSS versi 22 dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan sedangkan jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Independent Sample T-Test baru dapat dilakukan setelah melewati syarat-syarat uji asumsi yaitu uji normalitas dan homogenitas. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Skewness-Kurtosis* dengan bantuan *software* SPSS versi 22 dengan dasar pengambilan keputusan adalah data berdistribusi secara normal jika nilai rasio *Skewness-Kurtosis* berada di antara -2 sampai +2. Sedangkan untuk uji homogenitas menggunakan *Levene test* yang juga menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22 dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *Sig. (Based on Mean)* > 0,05 maka varian data homogen, artinya asumsi uji homogenitas terpenuhi, sedangkan jika nilai *Sig. (Based on Mean)* < 0,05 maka varian data tidak homogen, artinya asumsi uji homogenitas tidak terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan perencanaan Urusan Pemerintahan Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.
2. Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.
3. Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum urusan pemerintahan bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

4. Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan urusan pemerintahan bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.
5. Pelaksanaan kegiatan administrasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
6. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.
8. Pelaporan hasil kerja.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire mempunyai pegawai sebanyak 29 orang. Seluruh pegawai merupakan total populasi yang ditetapkan menjadi sampel pada penelitian ini dengan teknik pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Profil Responden

Untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data, maka peneliti mengelompokkan data dengan membuat tabel distribusi frekuensi yang berisi data profil responden. Adapun data profil responden disajikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-27 tahun	1	3,4
2	28-38 tahun	10	34,5
3	39-49 tahun	10	34,5
4	50-60 tahun	8	27,6
Jumlah		29	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dengan kelompok umur 39-49 tahun berjumlah 10 orang (34,5%), kelompok umur 28-38 tahun berjumlah 10 orang (34,5%), kelompok umur 50-60 tahun berjumlah 8 orang (27,6%), dan kelompok umur 17-27 tahun berjumlah 1 orang (3,4%).

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	4	13,8
2	DIII	2	6,9
3	S1	22	75,9
4	S2	1	3,4
Jumlah		29	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 22 orang (75,9%), SMA/SMK berjumlah 4 orang (13,8%), DIII berjumlah 2 orang (6,9%), dan S2 berjumlah 1 orang (3,4%).

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-3 tahun	10	34,5
2	4-6 tahun	1	3,4
3	7-9 tahun	1	3,4
4	≥10 tahun	17	58,7
Jumlah		29	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja ≥10 tahun berjumlah 17 orang (58,7%), 0-3 tahun berjumlah 10 orang (34,5%), 7-9 tahun berjumlah 1 orang (3,4%), dan 4-6 tahun berjumlah 1 orang (3,4%).

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Gender

No	Gender	Frekuensi	Persentase (%)
----	--------	-----------	----------------

Perbedaan Motivasi Kerja ASN Pria dan Wanita Serta Eselon dan Non Eselon pada DPPKB Nabire

1	Pria	10	34,5
2	Wanita	19	65,5
Jumlah		29	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden wanita lebih banyak dibandingkan responden pria dengan jumlah responden wanita sebanyak 19 orang (34,5%) dan responden pria sebanyak 10 orang (34,5%).

Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

No	Gender	Frekuensi	Persentase (%)
1	Eselon	10	34,5
2	Non Eselon	19	65,5
Jumlah		29	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa responden dengan jabatan eselon lebih banyak dibandingkan responden non eselon dengan jumlah responden eselon sebanyak 19 orang (34,5%) dan responden non eselon sebanyak 10 orang (34,5%).

Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan motivasi kerja. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Motivasi Kerja

No	Total Skor	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
1	40-50	Sangat tinggi	7	24,1
2	30-39	Tinggi	8	27,6
3	20-29	Rendah	14	48,3
4	10-19	Sangat rendah	0	0
Jumlah			29	100

Sumber: Data Primer, 2024

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja ASN, maka ditetapkan kriteria motivasi kerja berdasarkan penjumlahan atau total skor dari seluruh pilihan jawaban pernyataan pada kuesioner dengan bobot pilihan jawaban sebagai berikut: sangat setuju = 5, setuju = 4, kurang setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1. Adapun kriteria motivasi kerja sebagai berikut: kriteria sangat tinggi apabila total skor antara 40 – 50, kriteria tinggi apabila total skor antara 30 – 39, kriteria rendah apabila total skor antara 20 – 29, kriteria sangat rendah apabila total skor antara 10 – 19.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden yang memperoleh total skor 20-29 dengan kriteria motivasi kerja rendah berjumlah 14 orang (48,3%), responden yang memperoleh total skor 30-39 dengan kriteria motivasi kerja tinggi berjumlah 8 orang (27,6%), responden yang memperoleh total skor 40-50 dengan kriteria motivasi kerja sangat tinggi berjumlah 7 orang (24,1%), dan tidak ada responden yang memperoleh total skor 10-19 dengan kriteria motivasi sangat rendah.

Motivasi Kerja Menurut Gender

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan motivasi kerja menurut gender. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Motivasi Kerja Menurut Gender

No	Kriteria Motivasi Kerja	Gender				Total	
		Pria		Wanita		F	%
		F	%	F	%		
1	Sangat tinggi	4	40	3	15,8	7	24,1
2	Tinggi	5	50	3	15,8	8	27,6
3	Rendah	1	10	13	68,4	14	48,3
4	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0
Jumlah		10	100	19	100	29	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa responden pria dengan motivasi kerja tinggi berjumlah 5 orang (50%), motivasi kerja sangat tinggi berjumlah 4 orang (40%), motivasi kerja rendah berjumlah 1 orang (10%), dan motivasi sangat rendah tidak ada, sedangkan responden wanita dengan motivasi kerja rendah berjumlah 13 orang (68,4%), motivasi kerja sangat tinggi berjumlah 3 orang (15,8%), motivasi kerja tinggi berjumlah 3 orang (15,8%), dan motivasi sangat rendah tidak ada.

Motivasi Kerja Menurut Jabatan

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan motivasi kerja menurut jabatan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Motivasi Kerja Menurut Jabatan

No	Kriteria Motivasi Kerja	Jabatan				Total	
		Eselon		Non Eselon		F	%
		F	%	F	%		
1	Sangat tinggi	4	40	3	15,8	7	24,1
2	Tinggi	2	20	6	31,6	8	27,6
3	Rendah	4	40	10	52,6	14	48,3
4	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	10	100	19	100	29	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa responden eselon dengan motivasi kerja sangat tinggi berjumlah 4 orang (40%), motivasi kerja rendah berjumlah 4 orang (40%), motivasi kerja tinggi berjumlah 2 orang (20%), dan motivasi sangat rendah tidak ada, sedangkan responden non eselon dengan motivasi kerja rendah berjumlah 10 orang (52,6%), motivasi kerja tinggi berjumlah 6 orang (31,6%), motivasi kerja sangat tinggi berjumlah 3 orang (15,8%), dan motivasi sangat rendah tidak ada.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dengan bantuan *software* SPSS versi 22.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

No	r hitung	r tabel (N=29, $\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,403	0,367	r hitung > r tabel, valid
2	0,844	0,367	r hitung > r tabel, valid
3	0,777	0,367	r hitung > r tabel, valid
4	0,797	0,367	r hitung > r tabel, valid
5	0,662	0,367	r hitung > r tabel, valid
6	0,601	0,367	r hitung > r tabel, valid
7	0,757	0,367	r hitung > r tabel, valid
8	0,849	0,367	r hitung > r tabel, valid
9	0,862	0,367	r hitung > r tabel, valid
10	0,891	0,367	r hitung > r tabel, valid

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka keputusannya kuesioner yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dianggap valid. Teknik uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software* SPSS versi 22.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Cronbach's Alpha	N of Items
1	0,914	10

Perbedaan Motivasi Kerja ASN Pria dan Wanita Serta Eselon dan Non Eselon pada DPPKB Nabire

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 lebih besar dari 0,6, maka kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Skewness-Kurtosis* dengan bantuan *software* SPSS versi 22.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Skewness		Kurtosis		Rasio Skewness	Rasio Kurtosis
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error		
Gender	29	-0,689	0,434	-1,644	0,845	-1,589	-1,945
Jabatan	29	-0,689	0,434	-1,644	0,845	-1,589	-1,945
Motivasi Kerja	29	0,519	0,434	-0,660	0,845	1,198	-0,781

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa seluruh nilai rasio *Skewness-Kurtosis* berada di antara -2 sampai +2, maka keputusannya adalah data berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Homogenitas

Pada penelitian ini uji homogenitas menggunakan *Levene test* menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.

Tabel 13. Hasil Uji Homogenitas Variabel Gender dan Motivasi Kerja

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Kerja	Based on Mean	0,105	1	27	0,748
	Based on Median	0,315	1	27	0,579
	Based on Median and with adjusted df	0,315	1	26,660	0,579
	Based on trimmed mean	0,122	1	27	0,730

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 14. Hasil Uji Homogenitas Variabel Jabatan dan Motivasi Kerja

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Kerja	Based on Mean	0,261	1	27	0,614
	Based on Median	0,204	1	27	0,655
	Based on Median and with adjusted df	0,204	1	24,388	0,656
	Based on trimmed mean	0,307	1	27	0,584

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 13 dan 14 dapat diketahui bahwa nilai *Sig. (Based on Mean)* > 0,05 maka varian data homogen, artinya asumsi uji homogenitas terpenuhi.

Hasil Uji Perbedaan Motivasi Kerja ASN Pria dan Wanita

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi kerja antara ASN pria dan wanita pada penelitian ini digunakan *Independent Sample T-Test* dengan bantuan *software* SPSS versi 22.

Tabel 15. Hasil Uji Perbedaan Motivasi Kerja ASN Pria dan Wanita

	Gender	Group Statistics			
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi Kerja	Pria	10	39,20	6,339	2,004
	Wanita	19	30,37	5,814	1,334

		<i>Independent Sample Test</i>							
		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of Difference	
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
Motivasi Kerja	<i>Equal variance assumed</i>	3,771	27	0,001	8,832	2,342	4,027	13,636	
	<i>Equal variance not assumed</i>	3,668	17,062	0,002	8,832	2,408	3,753	13,910	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara ASN pria dan wanita.

Hasil Uji Perbedaan Motivasi Kerja ASN Eselon dan Non Eselon

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi kerja antara ASN eselon dan non eselon pada penelitian ini digunakan *Independent Sample T-Test* dengan bantuan *software* SPSS versi 22.

Tabel 16. Hasil Uji Perbedaan Motivasi Kerja ASN Eselon dan Non Eselon

		<i>Group Statistics</i>				
		Jabatan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi Kerja	Eselon		10	35,50	7,561	2,391
	Non Eselon		19	32,32	7,071	1,622

		<i>Independent Sample Test</i>							
		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of Difference	
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
Motivasi Kerja	<i>Equal variance assumed</i>	1,126	27	0,270	3,184	2,828	-2,618	8,987	
	<i>Equal variance not assumed</i>	1,102	17,355	0,285	3,184	2,889	-2,902	9,271	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,270 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara ASN eselon dan non eselon.

Pembahasan

Motivasi kerja ASN

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan (Can & Yasri, 2016; Maidarti et al., 2022). Motivasi kerja bagi setiap ASN merupakan hal yang penting, terutama untuk mendorong seseorang menyelesaikan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat akan tertunda.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang paling banyak adalah kategori motivasi kerja rendah dengan jumlah 14 orang

(48,3%), kemudian kategori motivasi kerja tinggi berjumlah 8 orang (27,6%), motivasi kerja sangat tinggi berjumlah 7 orang (24,1%), dan motivasi sangat rendah tidak ada. Hal ini dapat terlihat secara nyata dalam keseharian di kantor bahwa beberapa ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sering tidak masuk kantor, beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor, dan beberapa pegawai yang ke kantor hanya mengisi absensi dan pulang kantor sebelum waktunya pulang.

Perbedaan motivasi kerja ASN pria dan wanita

Florence dan Paludi dalam Nurhayati (2014) mengemukakan dua teori yang terkenal dalam memandang wanita dan pria, yaitu teori *Nature* dan *Nurture*. Menurut teori *Nature*, perbedaan peran wanita dan pria bersifat kodrati (*Nature*) (Septiani & Nurmasari, 2019). Menurut teori ini, anatomi biologi wanita yang berbeda dengan pria menjadi faktor utama dalam penentuan peran sosial kedua jenis kelamin ini. Pria menjadi peran utama di dalam masyarakat karena dianggap lebih potensial, lebih kuat, dan lebih produktif. Menurut teori *Nurture*, perbedaan wanita dan pria tidak ditentukan oleh faktor biologis, melainkan dikonstruksi oleh masyarakat. Menurut teori ini, banyak nilai bias gender terjadi dalam masyarakat disebabkan oleh faktor biologis, meski sebenarnya tidak lain hanyalah produk budaya masyarakat.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara ASN pria dan wanita. ASN wanita di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire memiliki motivasi kerja yang lebih rendah dari ASN pria, hal ini dapat terlihat dari nilai *mean* yang diperoleh oleh ASN wanita sebesar 30,37 lebih kecil dari nilai *mean* yang diperoleh oleh ASN pria sebesar 39,20. Pada umumnya di kalangan masyarakat peran wanita yang utama adalah mengurus rumah tangga, bukan sebagai pencari nafkah utama. Peneliti mengasumsikan bahwa ASN wanita di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire memiliki motivasi kerja yang lebih rendah disebabkan oleh ASN wanita yang harus menjalankan dua peran sekaligus, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja di kantor. Wanita harus mengerahkan tenaga yang lebih agar tidak kehilangan peran sebagai ibu di rumah sekaligus menjaga profesional di kantor. Padatnya aktivitas mengurus rumah tangga maupun pekerjaan di kantor sering membuat ASN wanita mengalami kelelahan bahkan stres, hal ini dapat diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pada ASN wanita.

Perbedaan motivasi kerja ASN eselon dan non eselon

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi (Paraeng et al., 2021; Rasjid et al., 2020; Sudrajat, 2017). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa jabatan ASN terdiri dari jabatan manajerial dan non manajerial, jabatan manajerial terdiri atas jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas, sedangkan jabatan non manajerial terdiri atas jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* $0,270 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara ASN eselon dan non eselon. Tidak terdapatnya perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara ASN eselon dan non eselon dimungkinkan oleh beberapa hal, yaitu gaji yang diterima dirasa adil berdasarkan pangkat dan golongan sesuai dengan aturan yang berlaku, selain itu perbedaan tunjangan jabatan yang didapatkan sesuai dengan beban kerja. Fasilitas yang digunakan untuk bekerja juga hampir tidak ada perbedaan, contohnya fasilitas kendaraan dinas yang didapatkan oleh ASN eselon juga bisa didapatkan oleh ASN non eselon. Dari sisi kebutuhan sosial, ASN eselon dan non eselon dapat bersosialisasi dengan baik di tempat kerja menandakan kebutuhan sosial yang terpenuhi

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Nabire berada pada kriteria rendah sebanyak 14 orang (48,3%), tinggi sebanyak 8 orang (27,6%), sangat tinggi sebanyak 7 orang (24,1%), dan sangat rendah tidak ada (0%). Selain itu, terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara ASN pria dan wanita pada dinas tersebut, berdasarkan hasil uji perbedaan Independent Sample T-Test dengan nilai *Sig. (2-tailed)* $0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan motivasi kerja antara ASN pria dan wanita diterima. Di sisi lain, tidak terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara ASN eselon dan non eselon, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji yang sama dengan nilai *Sig. (2-tailed)* $0,270 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan motivasi kerja antara ASN eselon dan non eselon ditolak.

REFERENSI

- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1).
- Fatimah, Y., & Iswara, S. J. (2018). Efektivitas Fingerprint Sebagai Gambaran Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 215–226.
- Ferial, A. B., Mattalatta, M., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Tutor Pada Program Pendidikan Luar Sekolah Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Gulo, S. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas kepemudaan dan olahraga Kabupaten nias barat*.
- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 104–118.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Magdalena, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 6(1).
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Paraeng, J. W., Sambiran, S., & Monintja, D. K. (2021). Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintahan Kabupaten Sangihe (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe). *GOVERNANCE*, 1(2).
- Rasjid, I., Sampara, S., & Arsyad, N. (2020). Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Disiplin Pegawai Di Pemerintah Kota Palopo. *Journal of Lex Theory (JLT)*, 1(1), 19–40.
- Septiani, M., & Nurmasari, N. (2019). Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 91–106.
- Sudrajat, T. (2017). Menelaah Persoalan Penyalahgunaan Wewenang Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 11(2 November), 10.
- Suhasto, I., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 3(1).
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; membangun organisasi unggul di era perubahan*.
- Talahatu, I. (2018). Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 173–188.