

## ABSTRAK

Faulina Al Muhtaramah, 200104030031 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser*. Pembimbing I Syaipul Hadi, S.IP., MA. Pembimbing II Rahmi Yuningsih Puteri, SE.,MM, pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Antasari Banjarmasin. 2024

**Kata Kunci:** Motivasi, Motivasi Kerja, Teori Herzberg, Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilatarbelakangi dimana di era industri 4.0, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan kemampuan dalam mengelola pegawai yang memiliki nilai tinggi. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal dan berkualitas. Kinerja pegawai, yang merupakan gambaran tentang bagaimana memenuhi tujuan, visi, dan misi organisasi, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Maka dari itu, motivasi kerja haruslah diterapkan oleh berbagai lembaga, organisasi, dan instansi, terutama kantor pemerintah yang menyediakan layanan keagamaan dan pendidikan seperti Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Paser dengan memberikan dorongan motivasi kepada pegawai, serta memenuhi kebutuhan mereka maka para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dalam melayani masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi Herzberg, yang terdiri dari 2 faktor yaitu faktor *satisfier (motivators)* yang meningkatkan kepuasan kerja dan fakto *dissatisfier (hygiene factors)* yang mencegah ketidakpuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Data dikumpulkan melalui survei kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi *dissatisfier* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,042 > 0,05$ . Sedangkan motivasi *satisfier* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi kerja *dissatisfier* dan motivasi kerja *satisfier* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .