



PSIKOEDUKASI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PERSIDANGAN DAN PERUNDANG-UNDANGAN DPRD PROVINSI SULAWESI SELATAN

Basti Tetteng¹⁾ | Brilian Putra Adhitama²⁾ | Syifa Nur Intan³⁾ |

Tarizha Khaerunnisa⁴⁾ | Wanda Eka Saputri⁵⁾ |

^{1,2,3,4,5} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

basti@unm.ac.id | dhitadhitputra@gmail.com | syifanurintan03@gmail.com |

trzkaerunnisa2004@gmail.com | wandaekasaputri1708@gmail.com

Abstract : *Work motivation is an important aspect that is often discussed among organizational leaders, both explicitly and implicitly. Although every individual has work activity, the level of perseverance in work can vary. The purpose of this research is to enhance the understanding of employees in the Secretariat of the Legislative and Legislative Affairs Division of the Provincial DPRD about work motivation. The method used in conducting this activity is a psychoeducation through leaflets. The psychoeducation was conducted by distributing Google form questionnaires online to employees in the Secretariat of the Legislative and Legislative Affairs Division of the Provincial DPRD of South Sulawesi to collect initial data and evaluate after distributing leaflets. Psychoeducation is conducted by distributing leaflets containing information about work motivation to 30 employees. The collected data were analyzed using the Wilcoxon Signed Rank test with SPSS software version 26. The results of the Wilcoxon test show Asymp.Sig. value (2-tailed) < 0.05, which means there is a significant difference between pre-test and post-test values, with a higher mean post-test (M=98.7) compared to mean pre-test (M=60.0). Based on this activity, the psychoeducation conducted is proven effective in enhancing employees' understanding of work motivation, as indicated by a significant increase in post-test scores compared to pre-test scores.*

Abstrak : Motivasi kerja adalah aspek penting yang sering menjadi topik diskusi di kalangan pemimpin organisasi, baik secara eksplisit maupun implisit. Meskipun setiap individu memiliki motivasi kerja, tingkat kegigihan dalam bekerja dapat berbeda-beda. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman pegawai Sekretariat bagian Persidangan dan Perundang-undangan DPRD mengenai motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah psikoedukasi melalui leaflet. psikoedukasi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner Google form secara online kepada pegawai di Sekretariat bagian Persidangan dan Perundang-undangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan untuk mengumpulkan data awal serta melakukan evaluasi setelah pembagian leaflet. Psikoedukasi dilakukan dengan membagikan leaflet yang berisi informasi tentang motivasi kerja kepada 30 pegawai. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji Wilcoxon Signed Rank dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil uji Wilcoxon menunjukkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) < 0.05, yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara nilai pre-test dan post-test, dengan mean post-test (M=98.7) lebih tinggi dibandingkan mean pre-test (M=60.0). Hasil dari kegiatan ini bahwa psikoedukasi yang dilakukan terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman pegawai tentang motivasi kerja, yang ditunjukkan oleh peningkatan signifikan pada nilai post-test dibandingkan pre-test.

Article History

Submitted: 25 Mei 2024

Accepted: 4 Juni 2024

Published: 5 Juni 2024

Keywords

psychoeducation,
work motivation,
employess

Sejarah Artikel

Submitted: 25 Mei 2024

Accepted: 4 Juni 2024

Published: 5 Juni 2024

Kata Kunci

Psikoedukasi, Motivasi
Kerja, Pegawai.

PENDAHULUAN

Napitupulu (2019) mengemukakan bahwa pegawai adalah individu yang diberikan tugas sesuai dengan bidang keahlian, keterampilan, dan tanggung jawab mereka, serta melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan persyaratan seperti waktu, rencana, jadwal, dan biaya yang telah ditetapkan. Menurut Tahir (2018) pegawai memperoleh penghidupan melalui pekerjaan yang dilakukan di dalam lingkungan organisasi, yang dapat berupa instansi pemerintah atau perusahaan swasta. Dengan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai berperan penting dalam mendukung operasional dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut, sekaligus memenuhi kebutuhan hidup mereka sendiri. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Kumajas (2019) bahwa pegawai sebagai pekerja atau karyawan, adalah mereka yang diarahkan oleh seorang manajer untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Mereka berperan sebagai eksekutor yang menjalankan pekerjaan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan tujuan memenuhi target organisasi yang telah ditetapkan. Melalui arahan dan pengawasan manajer, pegawai bertanggung jawab dalam menghasilkan karya-karya yang mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pegawai juga merupakan orang-orang yang mendapat tugas berdasarkan spesialisasi, keahlian, dan kemampuan mereka, serta menjalankan tugas tersebut sesuai dengan ketentuan seperti waktu, rencana, jadwal, dan biaya yang telah ditentukan (Purwoko, 2013).

Onibala (2019) menjelaskan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai elemen sumber daya manusia aparatur memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan pembangunan nasional, baik di tingkat pusat maupun daerah. Menurut Fahrani (2020) pegawai ASN berfungsi sebagai komponen kunci dalam sumber daya manusia aparatur yang memainkan peran strategis dalam mengoperasikan pemerintahan serta mendukung pembangunan nasional di berbagai tingkat, dari pusat hingga daerah. Fahrani (2020) juga menambahkan ASN sebagai bagian dari aparatur sumber daya manusia memegang peran strategis dalam pelaksanaan roda pemerintahan dan pembangunan nasional, mencakup wilayah pusat hingga daerah.

Widiyanti & Fitriani (2017) memaparkan bahwa motivasi kerja merupakan elemen krusial yang sering menjadi fokus pemimpin organisasi, baik melalui pernyataan langsung maupun pendekatan tidak langsung meskipun semua orang memiliki motivasi kerja, tingkat intensitas kerja bisa berbeda-beda. Menurut Musyawwir (2021) motivasi kerja adalah aspek penting yang sering dibahas oleh pemimpin organisasi, baik secara terbuka maupun tersirat. Setiap individu memiliki motivasi kerja, tetapi tingkat kegigihan dalam bekerja dapat bervariasi antara satu

orang dengan yang lain. Semakin kuat dorongan kerja seseorang, semakin besar pula kemungkinannya untuk konsisten dengan tujuannya.

Menurut Kusmiyanti (2021) bahwa dorongan kerja yang kuat meningkatkan peluang seseorang untuk tetap berkomitmen pada tujuan kerjanya, namun ada juga orang yang menikmati dorongan kerja tanpa mengharapkan penghargaan material, karena mereka menemukan kesenangan dan kebahagiaan dari kondisi yang mereka alami. Jintar (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul dari keinginan individu, yang dapat menimbulkan semangat serta dorongan, sekaligus membantu mengarahkan dan mempertahankan perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang selaras dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Yumiana & Dhea (2023) keinginan ini mendorong seseorang untuk tetap bersemangat dan fokus dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan bidang pekerjaannya.

Dari penjelasan motivasi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya motivasi kerja sering kali menjadi perhatian para pemimpin organisasi, baik dalam komunikasi terbuka maupun secara terselubung. Setiap orang memiliki motivasi kerja, tetapi beberapa individu bekerja lebih giat dibandingkan yang lain. Banyak orang termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka tidak menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kuatnya dorongan kerja meningkatkan kemungkinan seseorang untuk tetap fokus pada tujuannya. Namun, terdapat juga individu yang bekerja dengan motivasi tanpa mengharapkan imbalan, karena mereka merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam situasi yang dihadapi.

Berdasarkan hasil need assessment yang telah dilakukan, terdapat temuan bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Sulawesi Selatan beberapa diantaranya menyebutkan memiliki motivasi kerja yang rendah, hal ini terbukti dengan hasil kuisioner yang telah di jawab oleh beberapa pegawai di Sekretariat DPRD Sulawesi Selatan yang menyebutkan sarana dan prasana yang masih kurang memadai sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang menyebabkan hal ini dapat mengurangi produktivitas sehingga diperlukan psikoedukasi berbentuk seminar agar mendapatkan motivasi kerja yang lebih baik di Sekretariat DPRD Sulawesi Selatan.

Dari hasil yang ada setelah dilakukan need assessment, kami memutuskan untuk menyelenggarakan kegiatan psikoedukasi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya motivasi dalam pekerjaan, bagaimana cara dalam mengidentifikasi hal yang dapat menghambat motivasi dalam bekerja, serta bagaimana cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Diharapkan, melalui kegiatan ini, pegawai dapat

meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kualitas kerja, sehingga tugas-tugas di Sekretariat bagian persidangan dan perundang-undangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilaksanakan dengan lebih baik di masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini psikoedukasi melalui *leaflet*. Sasaran kegiatan ini adalah para pegawai di Sekretariat bagian Persidangan dan Perundang-undangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman pegawai Sekretariat bagian Persidangan dan Perundang-undangan DPRD mengenai motivasi kerja.

Psikoedukasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengajarkan atau memberikan informasi tentang materi tertentu dengan tujuan mengubah pola pikir individu mengenai konsep-konsep tertentu (Ahmad, 2021). Menurut Jalal (2022), tujuan psikoedukasi adalah untuk mengembangkan atau meningkatkan penerimaan individu atau kelompok terhadap masalah atau gangguan yang dialami, meningkatkan partisipasi mereka, serta mengembangkan mekanisme penanganan coping mechanism dalam menghadapi masalah tersebut. Oleh karena itu, diharapkan bahwa pemberian psikoedukasi ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka.

Leaflet merupakan alat untuk promosi atau pemasaran yang dicetak pada selebar kertas, umumnya menggunakan art paper atau art carton, dan memiliki dua atau lebih lipatan (Siregar, 2021). Namun pada kegiatan ini *leaflet* kami gunakan sebagai media untuk melaksanakan kegiatan psikoedukasi. *Leaflet* yang telah dibuat kemudian dibagikan kepada seluruh pegawai Sekretariat bagian Persidangan dan Perundang-undangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. *Leaflet* yang dibuat berisikan 6 halaman dengan halaman pertama sebagai tema kegiatan, halaman kedua berisikan cara meningkatkan motivasi kerja. Pada halaman ketiga dalam *leaflet* berisikan *quotes* motivasi kerja, kemudian pada halaman 4 dan 5 berisikan materi tentang motivasi kerja yakni faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, alasan mengapa motivasi kerja itu penting dan pada halaman 6 disisipkan gambar, *quote* tentang motivasi kerja, dan referensi yang digunakan sebagai materi dalam *leaflet* yang dibuat untuk kegiatan psikoedukasi



Gambar 1. leaflet Motivasi Kerja



Gambar 2. leaflet Motivasi Kerja

Dalam kegiatan psikoedukasi ini, metode analisis data yang digunakan adalah uji *Wilcoxon Signed Rank*. Uji *Wilcoxon Signed Rank* merupakan salah satu metode uji nonparametrik yang digunakan untuk membandingkan dua sampel terkait atau berpasangan (Gibbons, 2011). Kegiatan ini akan menguji perbedaan antara nilai *Pre-test* dan *Post-test* pegawai peserta yang mengikuti kegiatan psikoedukasi motivasi kerja. Teknik analisis data uji *wilcoxon signed rank* ini dipilih karena data hasil *Pre-test* dan *Post-test* tidak terdistribusi dengan normal. Maka dari

itu, kami menggunakan uji *Wilcoxon* untuk melihat apakah terdapat peningkatan nilai dari *Pre-test* ke *Post-test*. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Program kerja psikoedukasi ini dibuat dalam bentuk *leaflet* tentang motivasi kerja. Sebelum diputuskan untuk mengadakan kegiatan psikoedukasi terkait motivasi kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan terlebih dahulu dilakukan *need assessment* pada pegawai Sekretariat bagian persidangan dan perundang-undangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil *need assessment* yang telah dilakukan motivasi kerja ditetapkan sebagai tema untuk kegiatan psikoedukasi yang dilakukan di Sekretariat bagian persidangan dan perundang-undangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.



Gambar 2. Proses Psikoedukasi

a. Data Deskriptif

Jika dibandingkan, *mean post-test* ($M=98.7$) > dibandingkan *mean pre-test* ($M=60.0$).

Tabel 1. Hasil Uji *Descriptive*



Kelompok	N	Mean
<i>Pre-Test</i>	30	60.0
<i>Post-Test</i>	30	98.7

b. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah sebaran data penyebaran data skor antara kedua test maka dilakukan uji normalitas. Uji normalitas pada Kegiatan ini diuji menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil uji $p = 0.000 < 0.05$ untuk *pre-test* dan $p = 0.000$ untuk *post-test* yang berarti data tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Kelompok	Uji Normalitas	Keterangan
<i>Pre-Test</i>	0.000	Tidak Normal
<i>Post-Test</i>	0.000	Tidak Normal

c. Uji Asumsi (Uji Wilcoxon)

Uji *Wilcoxon* dilakukan untuk mengetahui perbedaan antara nilai *pre-test* dan *post-test* pada suatu kelompok. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan hasil yaitu nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* < 0.05 yang berarti terdapat perbedaan antara nilai *pre-test* dan *post-test*. Hal tersebut juga dapat ditinjau dari nilai *mean* dari keduanya. Jika ditinjau dari *Positive Ranks*, 30 peserta mengalami peningkatan pemahaman terkait materi yang disampaikan.

Tabel 3. Hasil Uji *Wilcoxon*

Nilai <i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
0.000	Terdapat Perbedaan

Tabel 4. Hasil Uji *Descriptive*

	N	Mean
<i>Positive Ranks</i>	30	15.5
<i>Negative Ranks</i>	0	
<i>Ties</i>	0	

Psikoedukasi ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai di Sekretariat bagian persidangan dan perundang-undangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan tentang bagaimana meningkatkan motivasi kerja. Hasil kegiatan psikoedukasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman mengenai motivasi kerja, beberapa pegawai di DPRD memberikan tanggapan positif terhadap kegiatan psikoedukasi “motivasi kerja” yang baru saja dilaksanakan. Mereka merasa bahwa program ini sangat bermanfaat. Menurut mereka, inisiatif ini memberikan dorongan yang signifikan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Beberapa peserta juga menyatakan bahwa kegiatan ini memberikan perspektif baru tentang cara meningkatkan motivasi dalam lingkungan kerja. Keseluruhan, banyak yang mengapresiasi upaya ini sebagai langkah yang efektif untuk memperbaiki kinerja dan atmosfer kerja di DPRD. Selain itu, beberapa pegawai menyebutkan bahwa pelatihan ini membuka wawasan mereka tentang pentingnya motivasi dalam mencapai target kerja yang lebih optimal.

Setelah dilakukan kegiatan psikoedukasi dengan judul “Psikoedukasi Sebagai Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Persidangan Dan Perundang-Undangan DPRD Sulawesi Selatan” dilakukan evaluasi terkait dengan kegiatan kegiatan yang telah dilakukan di Sekretariat bagian persidangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan evaluasi kegiatan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang dilakukan di Sekretariat bagian persidangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan adalah kegiatan yang tepat untuk dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai terkait dengan bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi terkait motivasi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan agar pegawai dapat memahami cara meningkatkan motivasi kerja dengan lebih baik. Hasil dari *need assessment* menunjukkan adanya masalah motivasi kerja yang rendah di kalangan pegawai Sekretariat DPRD Sulawesi Selatan, yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya sarana dan prasarana yang memadai serta kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Melalui kegiatan psikoedukasi dengan judul “Psikoedukasi Sebagai Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Persidangan Dan Perundang-Undangan DPRD Sulawesi Selatan”, pegawai diberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya motivasi kerja, cara mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat motivasi, dan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja. Dalam kegiatan

psikoedukasi ini, metode analisis data yang digunakan adalah uji Wilcoxon Signed Rank, sebuah metode uji nonparametrik untuk membandingkan dua sampel terkait atau berpasangan.

Hasil kegiatan ini mendapatkan temuan bahwa kegiatan psikoedukasi yang dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman pegawai tentang motivasi kerja. Peningkatan tersebut berdasarkan hasil dari perbandingan *pre-test* dan *post-test* yang diisi oleh partisipan kegiatan ini yakni pegawai DPRD Provinsi Sulawesi Selatan bagian persidangan dan perundang-undangan. Dimana nilai *mean* pada *post-test* ($M=98.7$) lebih tinggi jika dibandingkan nilai *mean* pada *pre-test* ($M=60.0$). Hal ini menunjukkan bahwa psikoedukasi kali ini bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan pegawai terkait motivasi kerja. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kegiatan psikoedukasi ini berhasil dalam meningkatkan pemahaman pegawai terkait dengan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jafni, Shofiyah, N., Safitri, Nur, Hamidah, N., & Puteri, W. (2021). Psikoedukasi Mindfulness untuk Meningkatkan Pengetahuan dalam Mengatasi Stres Kerja pada Lingkup Polda Sul-Sel. *INOVASI: Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 117–123.
- Fahrani, N. S. (2020). Analisis Keberadaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Manajemen Asn. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14(2 November), 65-74.
- Gibbons, J. D., & Chakraborti, S. (2011). Nonparametric Statistical Inference, 5th Revised Edn. Boca Raton, FL, United States: Taylor & Francis Ltd, 10, 9781439896129.
- Jalal, N. M., Piara, M., & Irdianti, I. (2022). Psikoedukasi Non Pelatihan melalui Media Poster untuk Mengatasi Kecemasan Menghadapi Ujian pada Peserta Didik. *Dikmas: Jurnal Pendidikan Masyarakat dan Pengabdian*, 2(2), 337-344.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Kumajas, N & Kaunang, M. (2019). Disiplin Aparatur Negara Sipil (ASN) Dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow. *Eksekutif: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1-8.
- Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 267-273.
- Musyawwir. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Journal Unismuh*, 2(2), 443-458.
- Napitupulu, B. P. (2019). Hubungan Penempatan Dan Pengembangan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pada Pardede International Hotel Medan. *Jurnal Akomodasi Agung*, 4(1), 26-37.
- Onibala, D. A., Gosal, R., & Kasenda, V. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–11.



- Purwoko, A. P. (2013). Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur Sebagai Perbandingan Dengan Praktek Pada Organisasi Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 7(2), 12-23.
- Siregar, P. A. (2021). Dikat Teknik Pengembangan Media Promosi Kesehatan.
- Tahir, N. (2018). Kinerja Pegawai di Terminal Kayu Mangiwang Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 1-18.
- Widiyanti, W & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*, 17(2), 132-138.
- Yumiana & Dhea. (2023). Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 1-8.