

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

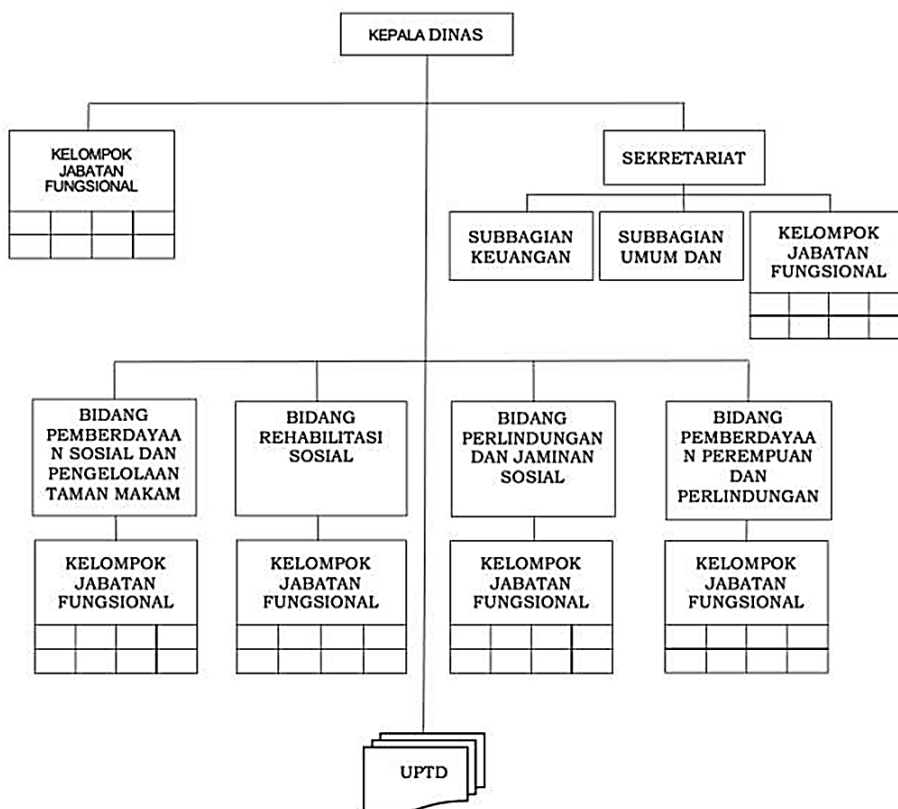
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap dan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah. Struktur organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Pemberdayaan Sosial dan Pengelolaan Taman Makam Pahlawan;
- d. Bidang Rehabilitasi Sosial;
- e. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial;
- f. Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- g. UPTD; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 4. 1

Bagan Struktur Organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap

4.1.1.2 Uraian Tugas dan Fungsi

Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang meliputi fungsi bidang sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan bidang pemberdayaan sosial dan pengelolaan taman makam pahlawan, bidang rehabilitasi sosial, bidang perlindungan dan jaminan sosial, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;

2. pelaksanaan kebijakan bidang pemberdayaan sosial dan pengelolaan taman makam pahlawan, bidang rehabilitasi sosial, bidang perlindungan dan jaminan sosial, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
3. pelaksanaan koordinasi kebijakan bidang pemberdayaan sosial dan pengelolaan taman makam pahlawan, bidang rehabilitasi sosial, bidang perlindungan dan jaminan sosial, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
4. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pemberdayaan sosial dan pengelolaan taman makam pahlawan bidang rehabilitasi sosial, bidang perlindungan dan jaminan sosial, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
5. pelaksanaan fungsi kesekretariatan Dinas; dan
6. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun tugas masing-masing jabatan, sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan meliputi perencanaan dan fasilitasi tugas pembantuan, pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan dan aset, kerumahtanggaan, kerja sama, kearsipan, dokumentasi, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan dan keprotokolan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas.

2. Bidang Pemberdayaan Sosial dan Pengelolaan Taman Makam Pahlawan

Bidang Pemberdayaan Sosial dan Pengelolaan Taman Makam Pahlawan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi Pemberdayaan Sosial dan Pengelolaan Taman Makam Pahlawan.

3. Bidang Rehabilitasi Sosial

Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pelayanan dan rehabilitasi sosial anak, lansia dan penyandang disabilitas dan pelayanan dan rehabilitasi sosial tuna sosial dan korban tindak kekerasan.

4. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial.

Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi perlindungan jaminan sosial keluarga, pengelolaan data kesejahteraan sosial dan perlindungan korban bencana alam dan sosial.

5. Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pengarusutamaan gender, perlindungan perempuan dan anak, peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak.

4.1.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, golongan, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja yang disajikan sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Tabel Distribusi Pegawai Berdasarkan Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	48.4	48.4	48.4
	Perempuan	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Dinas Sosial, PPPA Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 62 orang responden, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu 32 orang atau sebesar 51,6%. Sementara, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau sebesar 48,4%. Distribusi gender dalam penelitian ini cenderung seimbang dengan selisih persentase yang tidak signifikan, yakni hanya sebesar 3,2%. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh telah merepresentasikan pandangan dari kelompok laki-laki maupun perempuan secara proporsional, sehingga hasil penelitian diharapkan tidak bias pada salah satu jenis kelamin saja.

Tabel 4. 2
Tabel Distribusi Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Rentang Masa Kerja	Jumlah Pegawai
0 – 5 Tahun	25
6 – 10 Tahun	10
11 – 20 Tahun	10
21 – 30 Tahun	17
Total	62

Sumber: Dinas Sosial, PPPA Kabupaten Cilacap

Data masa kerja menunjukkan adanya polaritas yang cukup kontras dalam pengalaman kerja. Kelompok pegawai dengan masa kerja 0–5 tahun menjadi yang terbanyak, yaitu mencapai 25 orang. Di sisi lain, terdapat kelompok pegawai senior yang memiliki masa kerja sangat panjang, di mana

17 orang telah mengabdikan selama 21 hingga 30 tahun. Pegawai dalam kelompok ini umumnya menduduki posisi struktural dan fungsional ahli.

Tabel 4. 3
Tabel Distribusi Pegawai Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah Pegawai
I - PPPK	4
V - PPPK	7
VII - PPPK	2
IX- PPPK	17
PNS II/c	1
PNS II/d	2
PNS III/a	3
PNS III/b	10
PNS III/c	4
PNS III/d	7
IV/a	3
IV/b	1
IV/c	1
Total	62

Sumber: Dinas Sosial, PPPA Kabupaten Cilacap.

Tabel di atas menyajikan data mengenai komposisi jumlah pegawai berdasarkan golongan ruang jabatan, yang mencakup pegawai dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan total keseluruhan mencapai 62 orang. Kelompok PPPK tersebar ke dalam empat golongan, di mana jumlah terbanyak berada pada Golongan IX dengan total 17 pegawai dan Golongan VII yang memiliki jumlah paling sedikit yaitu 2 pegawai.

Di sisi lain, untuk kelompok aparatur berstatus PNS, sebarannya merata dari jenjang pangkat Golongan II hingga Golongan IV. Jumlah tertinggi berada pada Golongan III/b dengan jumlah 10 pegawai dan jumlah

terendah berada pada Golongan II/c, IV/b, dan IV/c, di mana masing-masing golongan tersebut hanya memiliki 1 pegawai.

Tabel 4. 4
Tabel Distribusi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Keterangan
Pascasarjana (S-2)	7	Responden
Sarjana (S-1)	26	Responden
Diploma IV (D-IV)	5	Responden
Diploma III (D-III)	6	Responden
SMA / SMK / SMU / Sederajat	14	Responden
SMP (Paket B)	1	Responden
Sekolah Dasar (SD)	3	Responden
Total	62	Responden

Sumber: Dinas Sosial, PPPA Kabupaten Cilacap

Kualifikasi pendidikan pegawai menunjukkan profil yang didominasi lulusan pendidikan tinggi. Dari total 62 orang pegawai, mayoritas merupakan lulusan Sarjana (S-1) yaitu sebanyak 26 orang, yang diikuti lulusan tingkat menengah (SMA/SMK) sebanyak 14 orang. Selain itu, terdapat 7 orang pegawai yang telah menempuh jenjang Pascasarjana (S-2), termasuk Kepala Dinas yang memiliki gelar Magister Manajemen.

Penyebaran tingkat pendidikan terlihat cukup beragam, mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan vokasi (Diploma). Terdapat 11 pegawai yang berpendidikan Diploma (D-III dan D-IV), meskipun sebagian berpendidikan SD dan SMP. Secara keseluruhan, komposisi ini menunjukkan adanya kombinasi antara tenaga ahli akademis dan tenaga operasional yang mendukung keberlangsungan pelayanan publik.

Tabel 4. 5
Tabel Distribusi Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai
20 – 29	8
30 – 39	15
40 – 49	18
50 – 59	21
Total	62

Sumber: Dinas Sosial, PPPA Kabupaten Cilacap

Distribusi usia pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menunjukkan profil organisasi yang didominasi oleh kelompok usia senior. Kelompok usia 50–59 tahun merupakan jumlah terbesar dengan total 21 orang, disusul oleh kelompok usia 40–49 tahun sebanyak 18 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar sumber daya manusia dalam instansi tersebut berada pada tahap kematangan profesional yang tinggi dengan pengalaman kerja yang sudah cukup lama di lingkungan birokrasi.

Di sisi lain, terdapat upaya regenerasi organisasi yang terlihat dari kehadiran pegawai pada kelompok usia yang lebih muda. Tercatat sebanyak 15 orang pegawai berada di rentang usia 30–39 tahun dan 8 orang lainnya masih berusia di bawah 30 tahun, dengan pegawai termuda lahir pada tahun 2000. Keberagaman usia ini menciptakan keseimbangan antara pengalaman dari pegawai senior dan semangat inovasi dari pegawai muda, yang sangat penting untuk keberlanjutan fungsi pelayanan sosial di Kabupaten Cilacap.

4.1.3 Pengujian Butir Pernyataan

Pernyataan yang digunakan dalam kuesioner, yaitu pernyataan mengenai Penempatan, Pengembangan karir dan Motivasi.

Tabel 4. 6
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Penempatan (X_1)	10
2	Pengembangan karir (X_2)	10
3	Motivasi (Y)	10
Total Pernyataan		30

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Instrumen penelitian ini disusun menggunakan total 30 butir pernyataan yang terbagi secara proporsional ke dalam tiga variabel utama. Setiap variabel, baik variabel bebas (*independen*) maupun variabel terikat (*dependen*), terdistribusi dengan jumlah pernyataan yang sama besar guna memastikan keseimbangan dalam pengukuran data di lapangan.

Sebelum mengkaji lebih jauh berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan.

4.1.3.1 Uji Validitas

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada nilai signifikansi (*sig*). Apabila nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 maka pernyataan dianggap valid atau sah, begitu juga sebaliknya. Perhitungan juga dapat didasarkan pada hasil nilai *r table* dan *r hitung*, apabila *r hitung* > *r tabel* maka dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya.

Adapun rincian hasil validitas terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Nilai rtabel : 0.250	Penempatan		Pengembangan Karir		Motivasi		Keputusan
Pearson Correlation	X1.1	.530**	X2.1	.731**	Y1	.847**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.2	.529**	X2.2	.681**	Y2	.869**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.3	.606**	X2.3	.677**	Y3	.826**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.4	.708**	X2.4	.862**	Y4	.881**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.5	.733**	X2.5	.642**	Y5	.751**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.6	.612**	X2.6	.661**	Y6	.781**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.7	.575**	X2.7	.607**	Y7	.690**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.8	.721**	X2.8	.726**	Y8	.859**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.9	.781**	X2.9	.750**	Y9	.756**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
Pearson Correlation	X1.10	.567**	X2.10	.773**	Y10	.434**	Valid
Sig. (2-tailed)		0.000		0.000		0.000	Valid
N		62		62		62	Valid

Sumber : Hasil Analisis Tahun 2026

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Semua item pernyataan variabel Penempatan (X_1) valid, hal ini terbukti dengan nilai *sig* lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur.
2. Semua pernyataan variabel Pengembangan Karir (X_2) valid, hal ini terbukti dengan nilai *sig* lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur.

3. Semua pernyataan variabel Motivasi (Y) valid, hal ini terbukti dengan nilai *sig* lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Perhitungan juga dapat didasarkan pada hasil nilai *r table* dan *r hitung*. Pada masing-masing variable, *r hitung* > *r tabel* maka dinyatakan valid. Adapun nilai *r table* adalah 0.250. (*hitung* > 0.250). Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dinyatakan Valid.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dapat dinyatakan *reliabel* jika *Cronbach Alpha Coefisien* > 0,6 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas butir pernyataan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Hasil uji Reliabilitas	Keputusan
1	Penempatan (X ₁)	reliabilitas = 0,837 artinya kuisioner memiliki keterandalan 83,7 %	Reliabel >0,6
2	Pengembangan Karir (X ₂)	reliabilitas = 0,885 artinya kuisioner memiliki keterandalan 88,5 %	Reliabel >0,6
3	Motivasi (Y)	reliabilitas = 0,923 artinya kuisioner memiliki keterandalan 92,3 %	Reliabel >0,6

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil uji, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar 0,6. Maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel atau memiliki keterandalan.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Proses analisis pengolahan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Menyebar kuesioner pada responden yaitu sejumlah sample yang telah ditentukan
2. Mengambil hasil jawaban kuesioner dari responden.
3. Mengelompokkan data berdasarkan responden
4. Data yang telah diisi responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif
5. Jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Penilaian jawaban responden yang diberikan menggunakan Skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen di mana alternatifnya berupa pertanyaan.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan Skala Likert yaitu memberikan skor pada masing- masing jawaban dari pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Pemberian Bobot Skor Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2020:133)

Tabel tersebut di atas adalah untuk mengetahui bobot (nilai) dari setiap pertanyaan yang diajukan. Bobot (nilai) tersebut kemudian dihitung untuk mengetahui adakah hubungan dari setiap variabel yang diteliti dan tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, terlebih dahulu hitung frekuensi jawaban setiap kategori atau pilihan jawaban, kemudian jumlahkan. Setelah memiliki jumlah selanjutnya hitung rata – rata dari setiap indikator tersebut. Hasil dari data mengenai tanggapan responden tersebut kemudian dicari kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil skor.

Untuk mengetahui kriteria seluruh indikator pada semua variabel penelitian dibutuhkan skala kriterium melalui tahapan sebagai berikut :

1. Mencari skor maksimal atau skor ideal dan skor minimal

Skor ideal = skor tertinggi x jumlah butir item x jumlah responden

Skor minimal = skor terendah x jumlah butir item x jumlah responden

2. Mencari interval dan panjang Interval Kelas

Interval = skor ideal – skor minimal

Panjang interval = interval : banyak kelas interval

Selanjutnya adalah kriteria yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:

Tabel 4. 10
Kategori Penilaian

No	Persentase Jumlah Skor (%)	Kriteria
1	20,00 – 36,00	Tidak tepat
2	36,01 – 52,00	Kurang tepat
3	52,01 – 68,00	Cukup tepat
4	68,01 – 84,00	Tepat
5	84,01 – 100	Sangat tepat

Sumber: Narimawati (2018: 32)

Sistem penilaian dalam penelitian ini menggunakan standarisasi interval persentase untuk menentukan kualitas dari setiap variabel yang diukur. Rentang penilaian dimulai dari kategori "Tidak Tepat " untuk perolehan skor antara 20,00% hingga 36,00%, hingga kategori tertinggi yaitu "Sangat Tepat" bagi skor yang mencapai rentang 84,01% hingga 100%. Pengklasifikasian ini berfungsi sebagai indikator objektif dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, sehingga derajat Penempatan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), maupun Motivasi (Y) dapat terukur secara sistematis.

Dari hasil penyebaran angket berkenaan dengan variabel penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

4.1.4.1 Deskriptif Statistik Penempatan (X_1).

Sesuai dengan konsep Penempatan (X_1) yang dioperasionisasikan menjadi 10 item kuisioner. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 11
Deskripsi Statistik Saya mempunyai pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan sekarang

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	12.9	12.9	12.9
	TS	24	38.7	38.7	51.6
	N	15	24.2	24.2	75.8
	S	9	14.5	14.5	90.3
	SS	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Penempatan khususnya butir pernyataan X1.1, mayoritas responden memberikan penilaian yang rendah. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 24 responden (38,7%) yang menyatakan "Tidak Setuju" dan 8 responden (12,9%) menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Jika akumulasi persentase ketidaksetujuan tersebut digabungkan, maka terdapat 51,6% responden yang cenderung memberikan penilaian negatif terhadap pernyataan X1.1, sementara hanya sebagian kecil yaitu 9,7% yang menyatakan sangat setuju.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian, akumulasi persentase responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (51,6%) berada pada rentang 36,01% – 52,00%, yang berarti masuk dalam kriteria "Kurang

baik". Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang diukur dalam pernyataan X1.1 masih memerlukan evaluasi dan perbaikan yang signifikan agar dapat mencapai standar kualitas yang diharapkan dalam kategori "Baik" atau "Sangat baik".

Tabel 4. 12
Deskripsi Statistik Pelatihan yang saya lakukan menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	15	24.2	24.2	25.8
	N	14	22.6	22.6	48.4
	S	16	25.8	25.8	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Hasil analisis deskriptif pada butir pernyataan X1.2 menunjukkan persepsi yang jauh lebih positif dan seimbang dibandingkan butir sebelumnya. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan dukungan terhadap indikator ini, di mana sebanyak 16 responden (25,8%) menyatakan "Sangat Setuju" dan 16 responden (25,8%) lainnya menyatakan "Setuju". Jika kedua kategori positif ini digabungkan, maka terdapat 51,6% responden yang memiliki persepsi baik terhadap pernyataan X1.2, sementara kelompok yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 24,2%.

Apabila merujuk pada tabel kriteria penilaian yang telah ditentukan, akumulasi persentase jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) yang mencapai 51,6% menempatkan butir pernyataan X1.2 ini pada ambang batas kategori "Kurang baik" (rentang 36,01% – 52,00%), namun hampir mendekati

kategori "Cukup" (mulai dari 52,01%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara frekuensi jawaban "Setuju" dan "Sangat Setuju" mendominasi, nilai komulatifnya masih memerlukan sedikit peningkatan agar dapat masuk ke dalam klasifikasi penilaian yang lebih tinggi dan dianggap memadai oleh seluruh pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap.

Tabel 4. 13
Deskripsi Statistik Saya mempunyai pengetahuan umum untuk bekerja
X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	TS	13	21.0	21.0	24.2
	N	15	24.2	24.2	48.4
	S	22	35.5	35.5	83.9
	SS	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X1.3, terlihat adanya peningkatan persepsi positif dari para responden. Hal ini dibuktikan dengan jumlah responden yang menyatakan "Setuju" sebanyak 22 orang (35,5%) dan yang menyatakan "Sangat Setuju" sebanyak 10 orang (16,1%). Jika diakumulasikan, terdapat 51,6% responden yang memberikan penilaian baik terhadap indikator dalam pernyataan X1.3 ini.

Jika dikaitkan dengan tabel kriteria penilaian, akumulasi persentase jawaban positif sebesar 51,6% menempatkan butir X1.3 pada rentang 36,01% – 52,00%, yang secara kategori masih tergolong "Kurang baik" namun sudah berada di batas paling atas kategori tersebut. Meskipun frekuensi jawaban

"Setuju" adalah yang paling dominan di antara pilihan lainnya, nilai ini masih memerlukan sedikit dorongan agar dapat melampaui angka 52,01% sehingga bisa diklasifikasikan ke dalam kategori "Cukup" atau lebih tinggi lagi dalam upaya peningkatan kualitas penempatan pegawai di instansi tersebut.

Tabel 4. 14
Deskripsi Statistik Saya mempunyai pengetahuan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6.5	6.5	6.5
	TS	12	19.4	19.4	25.8
	N	19	30.6	30.6	56.5
	S	14	22.6	22.6	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X1.4, terlihat bahwa persepsi responden cukup tersebar dengan kecenderungan penilaian yang positif. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 14 responden (22,6%) yang menyatakan "Setuju" dan 13 responden (21,0%) menyatakan "Sangat Setuju". Jika digabungkan, terdapat 43,6% responden yang memberikan penilaian mendukung terhadap indikator pada pernyataan X1.4, sementara kelompok responden yang bersikap netral memiliki porsi yang cukup besar yaitu 30,6%.

Jika disesuaikan dengan tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 43,6% menempatkan butir pernyataan X1.4 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk dalam kriteria "Kurang baik". Meskipun total responden yang menjawab positif lebih banyak dibandingkan yang menjawab negatif (25,9%), skor ini masih berada

dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang diukur dalam butir X1.4 masih perlu ditingkatkan kualitasnya agar dapat diterima dengan lebih baik oleh seluruh pegawai.

Tabel 4. 15
Deskripsi Statistik Saya mempunyai kemampuan untuk menganalisis pekerjaan

		X1.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	29.0	29.0	29.0
	N	14	22.6	22.6	51.6
	S	16	25.8	25.8	77.4
	SS	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 20266.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X1.5, persepsi responden menunjukkan sebaran yang cukup kompetitif antara penilaian positif dan negatif. Sebanyak 16 responden (25,8%) menyatakan "Setuju" dan 14 responden (22,6%) menyatakan "Sangat Setuju". Jika diakumulasikan, terdapat 48,4% responden yang memberikan penilaian mendukung terhadap indikator pada pernyataan X1.5 ini. Di sisi lain, persentase responden yang menyatakan tidak setuju cukup signifikan, yakni sebesar 29,0%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 48,4% menempatkan butir pernyataan X1.5 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Meskipun nilai ini hampir mendekati batas tengah, hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek penempatan yang diukur dalam butir X1.5 masih dianggap belum optimal oleh hampir sebagian

besar pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap, sehingga memerlukan evaluasi kebijakan yang lebih mendalam.

Tabel 4. 16
Deskripsi Statistik Saya mempunyai kemampuan fisik yang berhubungan pekerjaan

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	12.9	12.9	12.9
	N	13	21.0	21.0	33.9
	S	25	40.3	40.3	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X1.6, persepsi responden menunjukkan tren yang sangat positif dibandingkan butir-butir sebelumnya. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban "Setuju" sebanyak 25 responden (40,3%) dan "Sangat Setuju" sebanyak 16 responden (25,8%). Jika diakumulasikan, terdapat mayoritas responden sebesar 66,1% yang memberikan penilaian mendukung terhadap indikator pada pernyataan X1.6.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 66,1% menempatkan butir pernyataan X1.6 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hasil ini menunjukkan bahwa aspek penempatan yang diukur dalam butir X1.6 telah dinilai memadai oleh sebagian besar pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar dapat mencapai kategori "Baik" di masa mendatang.

Tabel 4. 17
Deskripsi Statistik Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, cepat, dan tepat

		X1.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.1	8.1	8.1
	TS	15	24.2	24.2	32.3
	N	16	25.8	25.8	58.1
	S	14	22.6	22.6	80.6
	SS	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X1.7, persepsi responden menunjukkan sebaran jawaban yang cukup merata di seluruh kategori. Sebanyak 14 responden (22,6%) menyatakan "Setuju" dan 12 responden (19,4%) menyatakan "Sangat Setuju". Jika diakumulasikan, terdapat 42,0% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator dalam pernyataan X1.7 ini, sementara responden yang bersikap netral memiliki porsi terbesar yaitu 25,8%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 42,0% menempatkan butir pernyataan X1.7 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek penempatan pada indikator X1.7 masih dianggap belum optimal oleh mayoritas pegawai, sehingga masih diperlukan langkah strategis untuk meningkatkan kesesuaian atau kualitas pada poin tersebut.

Tabel 4. 18
Deskripsi Statistik Saya mempunyai cukup pengalaman yang menunjang dalam pekerjaan

		X1.8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6.5	6.5	6.5
	TS	9	14.5	14.5	21.0
	N	16	25.8	25.8	46.8
	S	19	30.6	30.6	77.4
	SS	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X1.8, persepsi responden menunjukkan tren yang positif dalam penilaian mereka. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang memberikan dukungan, di mana sebanyak 19 responden (30,6%) menyatakan "Setuju" dan 14 responden (22,6%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 53,2% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator dalam pernyataan X1.8, sementara responden yang bersikap netral tercatat sebanyak 25,8%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 53,2% menempatkan butir pernyataan X1.8 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek penempatan yang diukur dalam butir X1.8 telah mencapai standar penilaian yang memadai menurut persepsi pegawai di Dinas Sosial, PPPA Kabupaten Cilacap, meskipun masih terdapat ruang pengembangan untuk mencapai kategori "Baik".

Tabel 4. 19
Deskripsi Statistik Saya mempunyai pengalaman yang cukup lama bekerja
pada bidang yang sama

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.3	11.3	11.3
	TS	16	25.8	25.8	37.1
	N	14	22.6	22.6	59.7
	S	14	22.6	22.6	82.3
	SS	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X1.9, persepsi responden menunjukkan sebaran yang cukup berimbang namun cenderung rendah. Tercatat sebanyak 14 responden (22,6%) menyatakan "Setuju" dan 11 responden (17,7%) menyatakan "Sangat Setuju". Jika diakumulasikan, terdapat 40,3% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator dalam pernyataan X1.9 ini, sementara kelompok yang memberikan penilaian negatif (STS dan TS) mencapai 37,1%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 40,3% menempatkan pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek penempatan yang diukur masih dianggap belum memuaskan oleh mayoritas pegawai, sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pada indikator tersebut.

Tabel 4. 20
Deskripsi Statistik Pengalaman kerja yang saya miliki mengajarkan saya
untuk bekerja lebih baik lagi

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	18	29.0	29.0	30.6
	N	21	33.9	33.9	64.5
	S	15	24.2	24.2	88.7
	SS	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X1.10, persepsi responden menunjukkan kecenderungan yang cukup rendah dengan porsi keraguan (netral) yang paling dominan. Tercatat sebanyak 15 responden (24,2%) menyatakan "Setuju" dan hanya 7 responden (11,3%) yang menyatakan "Sangat Setuju". Jika diakumulasikan, terdapat 35,5% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator dalam pernyataan X1.10 ini, sementara responden yang bersikap netral mencapai 33,9%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 35,5% menempatkan butir pernyataan X1.10 ini pada rentang 20,00% – 36,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Tidak baik". Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek penempatan yang diukur dalam butir X1.10 dinilai paling rendah dibandingkan butir-butir sebelumnya oleh para pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan evaluasi dan perbaikan sistematis pada indikator tersebut.

Tabel 4. 21
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penempatan

No	Pernyataan Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata (%)	Kriteria
1	Pernyataan X1.1	62x5=310	167	53.87	Cukup tepat
2	Pernyataan X1.2	62x5=310	217	70.00	Tepat
3	Pernyataan X1.3	62x5=310	211	68.06	Tepat
4	Pernyataan X1.4	62x5=310	206	66.45	Cukup tepat
5	Pernyataan X1.5	62x5=310	212	68.39	Tepat
6	Pernyataan X1.6	62x5=310	235	75.81	Tepat
7	Pernyataan X1.7	62x5=310	199	64.19	Cukup tepat
8	Pernyataan X1.8	62x5=310	216	69.68	Tepat
9	Pernyataan X1.9	62x5=310	192	61.94	Cukup tepat
10	Pernyataan X1.10	62x5=310	195	62.90	Cukup tepat
Total Variabel X₁		3.100	2.050	66,13	Cukup tepat

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, secara keseluruhan variabel Penempatan (X_1) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap berada pada kategori "Cukup Tepat" dengan rata-rata persentase sebesar 66,13%. Skor total yang diperoleh adalah 2.050 dari skor maksimal ideal sebesar 3.100. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan penempatan pegawai sudah berjalan dengan standar yang memadai, namun masih memiliki ruang yang luas untuk optimalisasi kualitas agar dapat mencapai kategori "Tepat" atau "Sangat Tepat".

Analisis per butir pernyataan menunjukkan bahwa indikator X1.6 memiliki capaian tertinggi dengan skor 235 (75,61%) yang masuk dalam kriteria Tepat, diikuti oleh X1.2 (70%) yang juga berkategori Tepat.

Sebaliknya, indikator X1.1 menjadi poin yang paling rendah meskipun tetap bertahan di kategori "Cukup Tepat". Secara umum, persepsi 62 responden terhadap 10 indikator penempatan ini mencerminkan kondisi organisasi yang stabil namun memerlukan perhatian pada detail-detail penempatan kerja agar lebih presisi dalam mendukung kinerja instansi.

4.1.4.2 Deskriptif Statistik Pengembangan Karir (X₂)

Sesuai dengan konsep Pengembangan Karir (X₂) dan dioperasionalkan ke dalam 10 item kuisioner. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan berikut ini :

Tabel 4. 22

Deskripsi Statistik Organisasi tempat saya bekerja telah memberi pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	17.7	17.7	17.7
	N	21	33.9	33.9	51.6
	S	21	33.9	33.9	85.5
	SS	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.1, persepsi responden menunjukkan sebaran yang cukup positif namun didominasi oleh sikap ragu-ragu atau netral. Tercatat sebanyak 21 responden (33,9%) menyatakan "Setuju" dan 9 responden (14,5%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 48,4% responden yang memberikan penilaian

positif terhadap indikator pengembangan karir pada pernyataan X2.1 ini, sementara porsi responden yang bersikap netral juga cukup besar yakni 33,9%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 48,4% menempatkan butir pernyataan X2.1 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek pengembangan karir yang diukur masih dinilai belum optimal oleh pegawai, sehingga diperlukan penguatan kebijakan terkait jenjang karir agar dapat meningkatkan kepuasan pegawai ke kategori yang lebih tinggi.

Tabel 4. 23

Deskripsi Statistik Organisasi tempat saya bekerja memberi kesempatan bagi para pegawainya untuk mengungkapkan potensi yang dimiliki

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	17.7	17.7	17.7
	N	21	33.9	33.9	51.6
	S	12	19.4	19.4	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.2, persepsi responden menunjukkan adanya peningkatan pada tingkat kepuasan yang sangat tinggi meskipun masih terdapat keraguan yang signifikan. Hal ini terlihat dari sebanyak 18 responden (29,0%) yang menyatakan "Sangat Setuju", yang merupakan frekuensi tertinggi kedua setelah jawaban netral.

Secara kumulatif, responden memberikan penilaian positif terhadap indikator pengembangan karir pada butir ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif sebesar 48,4% menempatkan butir pernyataan X2.2 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang secara kategori masuk dalam kriteria "Kurang baik". Meskipun jumlah responden yang menyatakan "Sangat Setuju" cukup besar, tingginya angka responden yang bersikap netral (33,9%) dan tidak setuju (17,7%) menyebabkan nilai rata-rata variabel ini belum mampu mencapai kategori "Cukup". Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem pengembangan karir masih perlu disosialisasikan atau diperbaiki agar dirasakan manfaatnya secara merata.

Tabel 4. 24

Deskripsi Statistik Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi organisasi untuk meningkatkan karier seorang pegawainya

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	19	30.6	30.6	30.6
	N	25	40.3	40.3	71.0
	S	6	9.7	9.7	80.6
	SS	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.3, persepsi responden menunjukkan kecenderungan yang kurang memuaskan dengan dominasi sikap netral yang sangat tinggi. Tercatat hanya 6 responden (9,7%) yang menyatakan "Setuju" dan 12 responden (19,4%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, total responden yang memberikan penilaian

positif terhadap indikator pengembangan karir pada butir ini hanya sebesar 29,1%, sementara kelompok responden yang bersikap netral menjadi yang terbesar yaitu mencapai 40,3%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 29,1% menempatkan butir pernyataan X2.3 ini pada rentang 20,00% – 36,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Tidak baik". Hal ini mengindikasikan bahwa aspek pengembangan karir yang diukur pada poin X2.3 dirasakan masih sangat kurang oleh pegawai. Tingginya angka ketidaksetujuan (30,6%) dan sikap netral menunjukkan adanya hambatan atau ketidakjelasan dalam indikator yang perlu segera diidentifikasi dan diperbaiki.

Tabel 4. 25

Deskripsi Statistik Organisasi menggunakan prinsip keadilan dan kesamaan serta memberi kesempatan kepada para bawahan untuk dipertimbangkan dalam mengembangkan karir sesuai dengan latar belakang pendidikan

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9.7	9.7	9.7
	N	21	33.9	33.9	43.5
	S	25	40.3	40.3	83.9
	SS	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.4, persepsi responden menunjukkan tren lebih positif. Hal ini dibuktikan dengan dominasi jawaban "Setuju" sebanyak 25 responden (40,3%) dan "Sangat Setuju" sebanyak 10 responden (16,1%). Secara akumulatif, terdapat 56,4% responden yang memberikan penilaian mendukung terhadap indikator

pengembangan karir pada pernyataan X2.4 ini, sementara kelompok yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 9,7%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 56,4% menempatkan butir pernyataan X2.4 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek pengembangan karir yang diukur pada poin X2.4 sudah dinilai memadai oleh mayoritas pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap, meskipun tetap diperlukan upaya berkelanjutan untuk mendorong indikator ini ke arah kriteria "Baik".

Tabel 4. 26

Deskripsi Statistik Peluang untuk mengikuti pelatihan yang tersedia dalam instansi tempat saya bekerja diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.8	4.8	4.8
	TS	12	19.4	19.4	24.2
	N	15	24.2	24.2	48.4
	S	14	22.6	22.6	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.5, persepsi responden menunjukkan kecenderungan yang cukup positif. Tercatat sebanyak 18 responden (29,0%) menyatakan "Sangat Setuju" dan 14 responden (22,6%) menyatakan "Setuju". Secara akumulatif, terdapat 51,6%

responden yang memberikan penilaian positif, meskipun terdapat kelompok yang menyatakan ketidaksetujuan (STS dan TS) sebesar 24,2%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 51,6% menempatkan butir pernyataan X2.5 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang secara kategori masih masuk dalam kriteria "Kurang baik", namun berada tepat di ambang batas kategori "Cukup" (mulai 52,01%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara frekuensi jawaban "Sangat Setuju" adalah yang paling banyak dipilih, secara agregat persepsi pegawai terhadap indikator X2.5 masih memerlukan sedikit peningkatan agar dapat dianggap memadai secara menyeluruh.

Tabel 4. 27
Deskripsi Statistik Melalui pelatihan, Saya percaya bahwa kesempatan dan peluang untuk di promosikan masih terbuka lebar

		X2.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9.7	9.7	9.7
	N	26	41.9	41.9	51.6
	S	17	27.4	27.4	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.6, persepsi responden didominasi oleh sikap netral namun tetap menunjukkan kecenderungan penilaian yang positif. Hal ini terlihat dari sebanyak 17 responden (27,4%) yang menyatakan "Setuju" dan 13 responden (21,0%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 48,4% responden

yang memberikan penilaian positif, sementara kelompok responden yang bersikap netral merupakan yang terbesar yakni mencapai 41,9%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 48,4% menempatkan butir pernyataan X2.6 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Tingginya persentase jawaban netral mengindikasikan bahwa para pegawai mungkin belum merasakan dampak langsung atau belum sepenuhnya memahami aspek yang diukur dalam indikator X2.6 ini, sehingga diperlukan sosialisasi atau peningkatan implementasi program karir agar persepsi pegawai dapat bergeser ke arah yang lebih positif.

Tabel 4. 28
Deskripsi Statistik Saya memahami tanggung jawab dan harapan tambahan yang akan datang jika saya telah mengikuti berbagai macam pelatihan

		X2.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	8	12.9	12.9	14.5
	N	29	46.8	46.8	61.3
	S	11	17.7	17.7	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.7, persepsi responden menunjukkan konsentrasi tinggi pada jawaban netral atau ragu-ragu. Tercatat sebanyak 11 responden (17,7%) menyatakan "Setuju" dan 13 responden (21,0%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 38,7% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator

pengembangan karir pada butir ini, sementara hampir separuh dari total responden, yaitu 46,8%, memilih untuk bersikap netral.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 38,7% menempatkan butir pernyataan X2.7 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Dominasi sikap netral yang mencapai hampir 50% ini mengindikasikan bahwa indikator yang diukur dalam X2.7 belum terimplementasi secara nyata atau belum dipahami secara jelas oleh sebagian besar pegawai, sehingga diperlukan langkah-langkah transparansi lebih lanjut dalam program pengembangan karir.

Tabel 4. 29
Deskripsi Statistik Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk
dipromosikan dalam jabatan tertentu yang lebih tinggi

		X2.8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.3	11.3	11.3
	N	29	46.8	46.8	58.1
	S	19	30.6	30.6	88.7
	SS	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.8, persepsi responden menunjukkan pola yang serupa dengan butir sebelumnya, di mana sikap netral masih mendominasi pilihan pegawai. Tercatat sebanyak 19 responden (30,6%) menyatakan "Setuju" dan 7 responden (11,3%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 41,9% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator pengembangan karir

pada butir ini, sementara porsi responden yang bersikap netral tetap tinggi yaitu sebesar 46,8%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 41,9% menempatkan butir pernyataan X2.8 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian pegawai mulai merasakan dampak positif dari indikator yang diukur dalam X2.8, mayoritas pegawai masih merasa ragu-ragu. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan sistem pengembangan karir agar lebih memberikan kepastian bagi seluruh pegawai.

Tabel 4. 30
Deskripsi Statistik Saya merasa puas dalam bekerja dan berusaha untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	11	17.7	17.7	19.4
	N	25	40.3	40.3	59.7
	S	16	25.8	25.8	85.5
	SS	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.9, persepsi responden menunjukkan sebaran jawaban yang didominasi oleh sikap netral atau ragu-ragu. Tercatat sebanyak 16 responden (25,8%) menyatakan "Setuju" dan 9 responden (14,5%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 40,3% responden yang memberikan penilaian positif terhadap

indikator pengembangan karir pada butir ini, sementara responden yang memilih bersikap netral juga mencapai angka yang sama yaitu 40,3%.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 40,3% menempatkan butir pernyataan X2.9 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Tingginya angka netralitas dan ketidaksetujuan (gabungan STS dan TS sebesar 19,3%) mengindikasikan bahwa indikator pengembangan karir pada poin X2.9 belum sepenuhnya dirasakan manfaatnya secara merata oleh para pegawai.

Tabel 4. 31
Deskripsi Statistik Saya mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir yang ada di instansi tempat saya bekerja

		X2.10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	14.5	14.5	14.5
	N	18	29.0	29.0	43.5
	S	27	43.5	43.5	87.1
	SS	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan X2.10, persepsi responden menunjukkan tren yang jauh lebih positif dibandingkan beberapa butir sebelumnya pada variabel yang sama. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang memberikan dukungan, di mana sebanyak 27 responden (43,5%) menyatakan "Setuju" dan 8 responden (12,9%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 56,4% responden

yang memberikan penilaian mendukung terhadap indikator pengembangan karir pada pernyataan X2.10 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 56,4% menempatkan butir pernyataan X2.10 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagai penutup indikator pada variabel pengembangan karir, poin X2.10 dinilai sudah cukup memadai oleh para pegawai, meskipun tetap diperlukan upaya optimalisasi untuk mencapai kategori yang lebih baik.

Tabel 4. 32
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir

No	Pernyataan Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata (%)	Kriteria
1	Pernyataan X2.1	62x5=310	214	69.03	Tepat
2	Pernyataan X2.2	62x5=310	223	71.94	Tepat
3	Pernyataan X2.3	62x5=310	197	63.55	Cukup Tepat
4	Pernyataan X2.4	62x5=310	225	72.58	Tepat
5	Pernyataan X2.5	62x5=310	218	70.32	Tepat
6	Pernyataan X2.6	62x5=310	223	71.94	Tepat
7	Pernyataan X2.7	62x5=310	213	68.71	Tepat
8	Pernyataan X2.8	62x5=310	212	68.39	Tepat
9	Pernyataan X2.9	62x5=310	207	66.77	Cukup Tepat
10	Pernyataan X2.10	62x5=310	220	70.97	Tepat
Total Variabel X₂		3.100	2.152	69,42	Tepat

Sumber : Hasil Analisis Data 2026.

Secara keseluruhan, variabel Pengembangan Karir (X₂) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap memperoleh penilaian yang positif dari para pegawai. Hal ini dibuktikan

dengan perolehan skor total sebesar 2.152 dari skor maksimal 3.100, yang menghasilkan nilai rata-rata 69,42%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan, angka tersebut menempatkan variabel Pengembangan Karir pada kategori "Tepat".

Penilaian ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang diterapkan sudah berjalan dengan efektif. Dari 10 indikator yang diukur, sebagian besar berada pada kriteria "Tepat", dengan indikator X2.4 (72,58%) serta X2.2 dan X2.6 (71,94%) sebagai poin dengan capaian tertinggi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang berada pada kategori "Cukup Tepat", seperti pada butir X2.3 dan X2.9, yang menandakan bahwa masih ada aspek-aspek tertentu dalam promosi atau pengembangan kompetensi yang perlu terus disempurnakan.

Secara umum, hasil ini mencerminkan optimisme 62 responden terhadap masa depan karir mereka di instansi, yang diharapkan dapat terus terjaga untuk mendukung produktivitas organisasi secara jangka panjang.

4.1.4.3 Deskriptif Statistik Motivasi (Y)

Sesuai dengan konsep Motivasi (Y) dan dioperasionalisasikan menjadi 10 item kuisioner. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 33
Deskripsi Statistik Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif sebagai bentuk tanggungjawab atas pekerjaan yang diemban

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	5	8.1	8.1	9.7
	N	19	30.6	30.6	40.3
	S	21	33.9	33.9	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y1, persepsi responden terhadap variabel Motivasi menunjukkan kecenderungan yang positif. Tercatat sebanyak 21 responden (33,9%) menyatakan "Setuju" dan 16 responden (25,8%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 59,7% responden yang memberikan penilaian mendukung terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y1 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 59,7% menempatkan butir pernyataan Y1 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hasil ini mengindikasikan bahwa dorongan motivasi yang diukur pada poin Y1 sudah dirasakan cukup baik oleh para pegawai, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan guna mencapai kategori "Baik".

Tabel 4. 34
Deskripsi Statistik Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9.7	9.7	9.7
	N	16	25.8	25.8	35.5
	S	18	29.0	29.0	64.5
	SS	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y2, persepsi responden menunjukkan tingkat motivasi yang sangat kuat. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban positif, di mana sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan "Sangat Setuju" dan 18 responden (29,0%) menyatakan "Setuju". Secara akumulatif, terdapat 64,5% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y2 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 64,5% menempatkan butir pernyataan Y2 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Meskipun masih berada di kategori "Cukup", angka ini menunjukkan tren peningkatan yang signifikan mendekati kriteria "Baik" (mulai 68,01%). Hal ini mengindikasikan bahwa aspek motivasi yang diukur pada poin Y2 dirasakan secara nyata dan positif oleh mayoritas pegawai.

Tabel 4. 35
Deskripsi Statistik Melakukan pekerjaannya lebih efektif dengan sebaik-baiknya

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	21.0	21.0	21.0
	N	12	19.4	19.4	40.3
	S	16	25.8	25.8	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y3, persepsi responden menunjukkan tingkat motivasi yang tergolong baik. Tercatat sebanyak 16 responden (25,8%) menyatakan "Setuju" dan 21 responden (33,9%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 59,7% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y3 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 59,7% menempatkan butir pernyataan Y3 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai yang diukur melalui poin Y3 sudah berada pada level yang memadai. Namun, adanya 21,0% responden yang menyatakan tidak setuju menunjukkan perlunya perhatian manajemen terhadap faktor-faktor spesifik yang menghambat motivasi pada indikator ini agar dapat meningkatkan kepuasan pegawai ke kategori yang lebih tinggi.

Tabel 4. 36
Deskripsi Statistik Mengutamakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya

		Y4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	6	9.7	9.7	11.3
	N	18	29.0	29.0	40.3
	S	18	29.0	29.0	69.4
	SS	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y4, persepsi responden menunjukkan kecenderungan yang positif dan meyakinkan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan jawaban "Sangat Setuju" yang mencapai frekuensi tertinggi yaitu 19 responden (30,6%), disusul oleh jawaban "Setuju" sebanyak 18 responden (29,0%). Secara akumulatif, terdapat 59,6% responden yang memberikan penilaian mendukung terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y4 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 59,6% menempatkan butir pernyataan Y4 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hasil ini mengindikasikan bahwa dorongan motivasi yang diukur melalui poin Y4 telah diinternalisasi dengan cukup baik oleh para pegawai, meskipun manajemen masih perlu menjaga konsistensi agar sikap netral (29,0%) dapat dikonversi menjadi penilaian yang lebih positif di masa mendatang.

Tabel 4. 37
Deskripsi Statistik Berusaha untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

		Y5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	27.4	27.4	27.4
	N	7	11.3	11.3	38.7
	S	16	25.8	25.8	64.5
	SS	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y5, persepsi responden menunjukkan polarisasi jawaban yang cukup kontras namun tetap didominasi oleh penilaian positif. Tercatat sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan "Sangat Setuju" dan 16 responden (25,8%) menyatakan "Setuju". Secara akumulatif, terdapat 61,3% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y5 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 61,3% menempatkan butir pernyataan Y5 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Meskipun demikian, perlu dicatat adanya persentase "Tidak Setuju" yang cukup signifikan yaitu sebesar 27,4%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas pegawai merasa termotivasi pada indikator ini, terdapat sebagian kelompok pegawai yang merasa aspek yang diukur dalam Y5 masih belum terpenuhi dengan baik.

Tabel 4. 38
Deskripsi Statistik Mempunyai modal yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.3	11.3	11.3
	N	16	25.8	25.8	37.1
	S	20	32.3	32.3	69.4
	SS	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y6, persepsi responden menunjukkan tren yang sangat positif dengan distribusi jawaban yang cukup merata pada kategori tinggi. Tercatat sebanyak 20 responden (32,3%) menyatakan "Setuju" dan 19 responden (30,6%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 62,9% responden yang memberikan penilaian mendukung terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y6 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 62,9% menempatkan butir pernyataan Y6 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek motivasi yang diukur pada poin Y6 telah dirasakan manfaatnya oleh sebagian besar pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap. Dengan rendahnya angka ketidaksetujuan (11,3%), indikator ini menunjukkan stabilitas motivasi yang baik di lingkungan kerja.

Tabel 4. 39
Deskripsi Statistik Pemberian penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja pegawai
Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	14.5	14.5	14.5
	N	18	29.0	29.0	43.5
	S	32	51.6	51.6	95.2
	SS	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y7, persepsi responden menunjukkan konsentrasi jawaban yang sangat kuat pada kategori "Setuju". Tercatat sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan "Setuju", yang merupakan frekuensi tertinggi dibandingkan kategori lainnya. Namun, hanya 3 responden (4,8%) yang menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 56,4% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y7 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 56,4% menempatkan butir pernyataan Y7 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator motivasi yang diukur pada poin Y7 sudah dipahami dan disetujui oleh mayoritas pegawai, meskipun dorongan motivasi tersebut belum mencapai level yang sangat kuat atau optimal (kategori "Baik").

Tabel 4. 40
Deskripsi Statistik Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	10	16.1	16.1	17.7
	N	11	17.7	17.7	35.5
	S	22	35.5	35.5	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y8, persepsi responden menunjukkan kecenderungan yang positif dengan mayoritas jawaban berada pada kategori tinggi. Tercatat sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan "Setuju" dan 18 responden (29,0%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, terdapat 64,5% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y8 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 64,5% menempatkan butir pernyataan Y8 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Meskipun masih berada dalam kategori "Cukup", angka ini menunjukkan tingkat keyakinan yang cukup tinggi dari pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap. Namun, adanya total ketidaksetujuan (STS dan TS) sebesar 17,7% tetap perlu menjadi catatan bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi faktor pendorong motivasi pada poin tersebut.

Tabel 4. 41
Deskripsi Statistik Berusaha untuk belajar menguasai pekerjaanya di
bidangnya

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.3	11.3	11.3
	N	19	30.6	30.6	41.9
	S	15	24.2	24.2	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y9, persepsi responden menunjukkan pola sebaran yang cukup beragam namun tetap didominasi oleh penilaian positif. Tercatat sebanyak 21 responden (33,9%) menyatakan "Sangat Setuju" dan 15 responden (24,2%) menyatakan "Setuju". Secara akumulatif, terdapat 58,1% responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator motivasi pada pernyataan Y9 ini.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 58,1% menempatkan butir pernyataan Y9 ini pada rentang 52,01% – 68,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Cukup". Meskipun kategori ini sudah memadai, tingginya angka responden yang bersikap netral (30,6%) mengindikasikan bahwa masih ada sebagian pegawai yang belum sepenuhnya merasakan dampak atau urgensi dari indikator yang diukur pada poin Y9 ini.

Tabel 4. 42
Deskripsi Statistik Pekerjaan yang disenangi dan menantang dapat
menimbulkan kegairahan untuk menyelesaikannya dengan baik

		Y10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	14.5	14.5	14.5
	N	26	41.9	41.9	56.5
	S	15	24.2	24.2	80.6
	SS	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada butir pernyataan Y10, persepsi responden menunjukkan kecenderungan yang kurang kuat dibandingkan butir lainnya karena tingginya angka netralitas. Tercatat sebanyak 15 responden (24,2%) menyatakan "Setuju" dan 12 responden (19,4%) menyatakan "Sangat Setuju". Secara akumulatif, total responden yang memberikan penilaian positif terhadap indikator motivasi pada pernyataan penutup ini adalah sebesar 43,6%, sementara mayoritas responden (41,9%) memilih untuk bersikap netral.

Jika merujuk pada tabel kriteria penilaian yang digunakan, akumulasi jawaban positif (Setuju dan Sangat Setuju) sebesar 43,6% menempatkan butir pernyataan Y10 ini pada rentang 36,01% – 52,00%, yang masuk ke dalam kriteria "Kurang baik". Hal ini mengindikasikan bahwa aspek motivasi yang diukur pada poin Y10 belum dirasakan secara optimal oleh para pegawai. Besarnya porsi jawaban netral dan tidak setuju (14,5%) menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap faktor motivasi spesifik pada butir ini.

Tabel 4. 43
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi

No	Pernyataan Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata (%)	Kriteria
1	Pernyataan Y1	62x5=310	232	74,84	Tinggi
2	Pernyataan Y2	62x5=310	242	78,06	Tinggi
3	Pernyataan Y3	62x5=310	231	74,52	Tinggi
4	Pernyataan Y4	62x5=310	234	75,48	Tinggi
5	Pernyataan Y5	62x5=310	229	73,87	Tinggi
6	Pernyataan Y6	62x5=310	237	76,45	Tinggi
7	Pernyataan Y7	62x5=310	215	69,35	Tinggi
8	Pernyataan Y8	62x5=310	232	74,84	Tinggi
9	Pernyataan Y9	62x5=310	236	76,13	Tinggi
10	Pernyataan Y10	62x5=310	216	69,68	Tinggi
Total Variabel Y		3.100	2.304	74,32	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Secara keseluruhan, variabel Motivasi (Y) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap menunjukkan hasil yang sangat positif. Hal ini dibuktikan dengan perolehan skor total sebesar 2.304 dari skor maksimal 3.100, yang menghasilkan nilai rata-rata 74,32%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan, angka tersebut menempatkan variabel Motivasi pada kategori "Tinggi".

Penilaian ini mencerminkan bahwa dorongan kerja, semangat, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas berada pada level yang tinggi. Seluruh indikator (Y1 hingga Y10) secara konsisten berada pada kriteria "Tinggi". Indikator Y2 mencatatkan capaian tertinggi dengan rata-rata 78,06%, yang menunjukkan adanya faktor pendorong motivasi yang sangat kuat. Secara akumulasi skor tetap mampu bertahan di kategori tinggi. Kondisi

motivasi yang "Tinggi" ini merupakan modal fundamental bagi organisasi dalam mencapai target kinerja instansi di masa depan.

Berdasarkan hasil analisis, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap perlu memprioritaskan perbaikan pada variabel Penempatan (X_1) yang memiliki capaian terendah (60,74%), dengan melakukan evaluasi mendalam terhadap kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan keahlian pegawai dengan tugas yang diberikan (*the right man on the right place*). Langkah ini penting karena penempatan yang lebih presisi akan menjadi fondasi kuat untuk mengoptimalkan variabel Pengembangan Karir (X_2) yang saat ini berada di angka 68,77%, sehingga ketidakpastian atau sikap ragu-ragu pegawai dalam jenjang promosi dapat diminimalisir melalui pemetaan kompetensi yang lebih transparan dan terukur.

Selain itu, untuk menjaga momentum variabel Motivasi (Y) yang sudah berkategori baik (74,32%) dengan cara mengintegrasikan sistem apresiasi dan pemberian tanggung jawab yang selaras dengan minat serta bakat pegawai. Dengan memperbaiki tata kelola penempatan dan memperjelas alur karir, diharapkan beban kerja akan terdistribusi lebih adil, yang secara otomatis akan meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai target organisasi secara jangka panjang.

4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Persamaan Regresi

Regresi adalah metode untuk menentukan hubungan suatu variabel dengan yang lainnya untuk melihat seberapa besar pengaruhnya. Regresi merupakan rumus yang bisa digunakan untuk menganalisis data dari yang sederhana, sampai yang jumlahnya begitu banyak atau kompleks.

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu pengaruh antara penempatan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja. Adapun hasil persamaan regresi diperoleh dengan menggunakan program SPSS 26.00 sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y merupakan variabel terikat

X1 dan X2 adalah variabel bebas

a merupakan konstanta.

b dan c adalah koefisien regresi

ϵ merupakan *error*.

Dari perhitungan dengan menggunakan program spss 26.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 44
Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.055	3.345		1.212	.230
Penempatan	.375	.115	.345	3.252	.002
Karier	.597	.121	.523	4.936	.000

Sumber : Hasil pengolahan data 2026

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.055 + 0.375 X_1 + 0.597 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,055. Nilai konstanta positif sebesar 4,055 menunjukkan bahwa apabila variabel Penempatan dan Pengembangan Karir diasumsikan bernilai nol atau tetap (konstan), maka nilai variabel Motivasi adalah sebesar 4,055 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Penempatan bernilai positif sebesar 0,375. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan variabel Penempatan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Motivasi sebesar 0,375 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan pegawai yang dilakukan oleh instansi, maka akan berdampak positif pada peningkatan motivasi kerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir bernilai positif sebesar 0,597. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Pengembangan Karir sebesar satu satuan, maka variabel Motivasi diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,597 satuan. Secara substansial, hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel Penempatan terhadap pembentukan motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial, PPPA Kabupaten Cilacap.

4.1.5.2. Korelasi

Uji korelasi merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan. Dalam penelitian ini pengujian korelasi menggunakan SPSS versi 26 yang berfungsi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y). Apabila sifat hubungannya positif, artinya apabila variabel X naik, maka variabel Y juga naik. Apabila sifat hubungannya negatif, artinya jika variabel X naik, maka variabel Y turun. Jika kedua variabel tidak memiliki hubungan, maka nilainya akan menunjukkan angka 0 (nol).

Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$ Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$, artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Berikut Interpretasi Koefisien Korelasi :

Tabel 4. 45
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Sumber : Sugiyono, 2020:216)

Hasil pengujian korelasi tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y) dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4. 46
Uji Korelasi

Correlations

		Motivasi	Penempatan	Karier
Pearson Correlation	Motivasi	1.000	.693	.753
	Penempatan	.693	1.000	.667
	Karier	.753	.667	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	.000	.000
	Penempatan	.000	.	.000
	Karier	.000	.000	.
N	Motivasi	62	62	62
	Penempatan	62	62	62
	Karier	62	62	62

Sumber: Hasil Analisis Data 2026.

Berdasarkan tabel *Correlations* di atas, hasil analisis hubungan antar variabel dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Penempatan (X_1) dengan Motivasi (Y)

- a. Nilai Koefisien Korelasi: Diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,693. Berdasarkan kriteria derajat hubungan, nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan searah antara Penempatan dengan Motivasi.
- b. Signifikansi: Nilai *Sig.* sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara ketepatan penempatan pegawai dengan tingkat motivasi kerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap.

2. Hubungan antara Pengembangan Karier (X_2) dengan Motivasi (Y).

- a. Nilai Koefisien Korelasi: Diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,753. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan searah antara Pengembangan Karier dengan Motivasi.
- b. Signifikansi: Nilai *Sig.* sebesar 0,000 ($<0,05$), yang berarti hubungan antara pengembangan karier dengan motivasi kerja signifikan. Semakin baik persepsi pegawai terhadap pengembangan karier, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Secara keseluruhan, seluruh variabel memiliki arah hubungan yang positif. Artinya, peningkatan pada kualitas Penempatan maupun Pengembangan Karier akan diikuti dengan peningkatan Motivasi pegawai. Variabel Pengembangan Karier memiliki keeratan hubungan yang paling dominan terhadap Motivasi dibandingkan dengan variabel Penempatan, sesuai dengan nilai korelasi 0,753.

Lebih lanjut untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 47
Korelasi Antar Variabel

Variabel	Beta	Interprestasi	Arah Hubungan
Penempatan (X_1)	0,375	Memberikan kontribusi 37,5% terhadap Motivasi.	Positif
Pengembangan Karir (X_2)	0,597	Memberikan kontribusi 59,7% terhadap Motivasi	Positif

Sumber : Hasil pengolahan 2026.

Sebagaimana tabel di atas dijelaskan bahwa tingkat hubungan variabel ditunjukan pada kolom *Beta*. Yaitu:

1. Interpretasi Variabel Penempatan (X_1)

Nilai Beta sebesar 0,375 menunjukkan bahwa variabel Penempatan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Secara matematis, hal ini berarti setiap perbaikan pada sistem penempatan pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,375 satuan. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya, maka semakin meningkat pula dorongan motivasi kerjanya di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap.

2. Interpretasi Variabel Pengembangan Karir (X_2).

Nilai Beta sebesar 0,597 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada program pengembangan karir sebesar satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,597 satuan. Dibandingkan dengan variabel Penempatan, Pengembangan Karir memiliki nilai Beta yang lebih besar, yang berarti variabel ini merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja pegawai.

4.1.5.3. Uji t

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil perhitungan dari program SPSS 26.00 yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 48
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	4.055	3.345		1.212	.230	
	Penempatan	.375	.115	.345	3.252	.002	.555 1.802
	Karier	.597	.121	.523	4.936	.000	.555 1.802

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Hipotesis Pertama :

Pengaruh Penempatan (X_1) terhadap Motivasi (Y)

a. Uji t berdasar Nilai signifikansi (*sig*)

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X_1 yaitu 0,002, lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi (Y).

b. Uji t berdasar nilai t_{table}

Untuk mencari t_{table} adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 62-2-1) = (0,025:59)$, sehingga diperoleh nilai t_{table} sebesar 2,001

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,252) > t_{tabel} (2,001)$ sehingga dapat diartikan Penempatan (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi (Y), sehingga apabila Penempatan semakin baik, maka Motivasi akan mengalami kenaikan.

Hipotesis Kedua

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Motivasi (Y)

a. Uji t berdasar Nilai signifikansi (*sig*)

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X_2 yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (Y).

b. Uji t berdasar nilai t_{table}

Untuk mencari t_{table} adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-2-1) = (0,025:59)$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (4,936) $> t_{tabel}$ (2,001) sehingga dapat diartikan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (Y), sehingga apabila Pengembangan Karir semakin baik maka Motivasi Pegawai akan mengalami kenaikan.

4.1.5.4. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variable Penempatan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Motivasi (Y). Berikut disajikan hasil analisis Uji F menggunakan program SPSS 26.00 dengan menggunakan taraf signifikansi(α) = 0,05 sebagai berikut:

Tabel 4. 49
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2460.777	2	1230.389	50.778	.000 ^b
	Residual	1429.610	59	24.231		
	Total	3890.387	61			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Karier, Penempatan

Sumber : Hasil pengolahan 2026 menggunakan program SPSS 26.00.

Hipotesis Ketiga

Pengaruh Penempatan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Motivasi (Y)

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan *Anova table* hasil pengujian F diatas, didapat nilai sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variable Penempatan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Motivasi (Y).

- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka secara simultan ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, berlaku sebaliknya.

Untuk mencari f_{tabel} adalah $(k : n-k) = (2:62-2) = (2:60) = 3,15$, maka $= f_{hitung} > f_{tabel} = 50,778 > 3,15$, sehingga berarti dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variable Penempatan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Motivasi (Y).

4.1.5.5. Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel

terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R^2) pada *tabel Model Summary*.

Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut hasil koefisien determinasi:

Tabel 4. 50
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.620	4.922

a. Predictors: (Constant), Karier, Penempatan

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil pengolahan 2026 menggunakan program SPSS 26.00.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,633. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar $(1 - 0,633 = 0,367)$ dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Adapun pengaruh masing-masing variabel bebas adalah sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4. 51
Pengaruh Antar Variabel

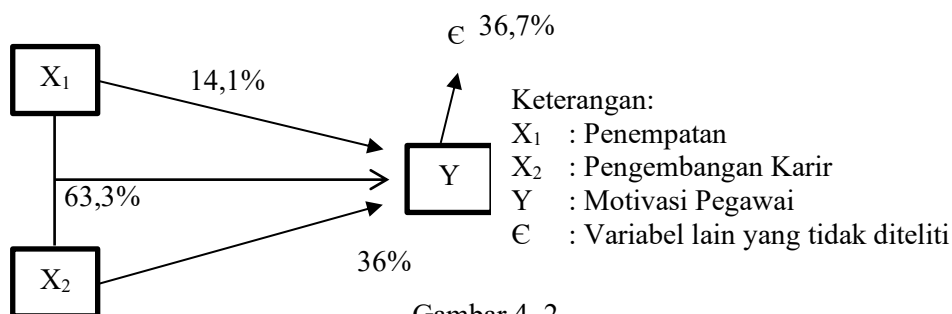
Variabel	Beta	Korelasi	R^2	$Beta^2 \times 100\%$
----------	------	----------	-------	-----------------------

Penempatan (X_1)	0,375	0,693	0,633	14,1
Pengembangan Karir (X_2)	0,597	0,753		36,0
Total				50,1

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,633 atau sebesar 63,3%. Variable Penempatan (X_1) secara terpisah 14,1% dengan korelasi 0,693 dan variable Pengembangan Karir (X_2) secara terpisah adalah 36% dengan korelasi 0,753. Jumlah dari semua variable independen adalah 50,1%.

Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 2
Besar Pengaruh Variabel Penelitian

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa Penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 yang berada pada interval 0,60 – 0,799, yang menunjukkan tingkat

hubungan yang kuat. Selanjutnya, nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0,375 mengindikasikan bahwa setiap perbaikan pada aspek penempatan akan meningkatkan motivasi pegawai secara nyata.

Secara teoritis, penempatan merupakan proses pencocokan antara kualifikasi individu dengan persyaratan jabatan (*person job fit*). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2024: 125-130) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menyatakan bahwa penempatan yang tepat merupakan kunci utama dalam mendorong moral dan semangat kerja. Apabila seorang pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian, latar belakang pendidikan, dan minatnya, maka pegawai tersebut akan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya memicu motivasi internal yang tinggi.

Temuan ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama et al. (2023: 145), yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja yang efektif berkontribusi signifikan terhadap dorongan kerja pegawai di instansi pemerintah. Senada dengan hal tersebut, penelitian Sari & Wijaya (2025: 88) pada organisasi publik menunjukkan bahwa kesesuaian antara kapasitas individu dalam aspek penempatan menjadi determinan utama dalam menjaga stabilitas motivasi pegawai dalam jangka panjang.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap, meskipun hasil menunjukkan kategori "Cukup Tepat" (66,13%), korelasi yang kuat menandakan bahwa pegawai sangat mendambakan penempatan yang lebih presisi. Penempatan yang kurang

sesuai seringkali menimbulkan kejenuhan, namun sebaliknya, penempatan yang didasarkan pada kompetensi memberikan sinyal bahwa organisasi menghargai kapasitas intelektual pegawai, sehingga mereka merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi.

Analisis empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan memiliki peran fundamental sebagai determinan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi sebesar dan korelasi memberikan bukti statistik bahwa kebijakan penempatan bukan sekadar proses administratif perpindahan pegawai, melainkan sebuah strategi psikologis untuk membangun keterikatan pegawai terhadap tugasnya.

Secara lebih spesifik, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kesesuaian keahlian dan latar belakang pendidikan dalam penempatan memiliki dampak langsung terhadap motivasi. Hal ini dikarenakan penempatan yang akurat memicu munculnya *Self-Efficacy* (keyakinan diri) pada pegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh Gani (2025: 112-115) dalam bukunya Psikologi Industri dan Organisasi Modern, ketika seorang pegawai merasa tugas yang diberikan selaras dengan kompetensinya, maka beban kerja tidak lagi dipandang sebagai tekanan, melainkan sebagai tantangan yang memotivasi untuk berprestasi. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat akan menciptakan ketidakpastian peran (*role ambiguity*) yang secara perlahan mengikis motivasi kerja.

Kondisi di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap menunjukkan bahwa meskipun motivasi pegawai secara umum sudah baik, terdapat ruang perbaikan pada

sistem penempatan untuk mencapai level optimal. Korelasi kuat yang ditemukan mengindikasikan bahwa pegawai di instansi tersebut sangat responsif terhadap ketepatan posisi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat & Pratomo (2024: 45) yang menyatakan bahwa di instansi pemerintahan yang memiliki fungsi pelayanan publik yang kompleks seperti Dinas Sosial, penempatan yang berbasis pada kompetensi teknis sangat menentukan kecepatan adaptasi dan semangat juang pegawai dalam melayani masyarakat.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh nilai sebesar 0,753 yang menurut kriteria interval koefisien berada pada rentang 0,60 – 0,799, yang berarti memiliki Tingkat Hubungan yang Kuat. Lebih lanjut, nilai koefisien regresi (Beta) variabel ini mencapai 0,597, angka yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penentu (determinan) utama yang memicu dinamika motivasi pegawai di Dinas Sosial, PPPA Kabupaten Cilacap.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017: 145), bahwa pengembangan karir adalah aktivitas personal untuk mencapai rencana karir yang didukung oleh manajemen organisasi guna meningkatkan efektivitas dan kreativitas. Dalam konteks organisasi publik, kepastian mengenai masa depan jabatan bertindak sebagai insentif psikologis yang kuat. Ketika pegawai melihat adanya jalur promosi yang transparan dan didukung oleh program pendidikan serta pelatihan (diklat) yang memadai, maka kebutuhan akan aktualisasi diri terpenuhi, yang secara otomatis meningkatkan dorongan untuk bekerja lebih optimal.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Wibowo & Setiawan (2023: 11) yang menyatakan bahwa keterbukaan akses terhadap pengembangan karir di instansi pemerintah berkorelasi linear dengan komitmen dan motivasi pegawai. Hal ini juga didukung oleh riset Lestari (2025: 210-212) dalam *Journal of Bureaucracy and Human Capital*, yang menekankan bahwa di era transformasi birokrasi, pegawai cenderung lebih termotivasi oleh prospek pengembangan kompetensi dan kejelasan karier dibandingkan dengan faktor-faktor tradisional lainnya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memperoleh rata-rata 68,77% (Kategori Baik). Namun, tingginya nilai Beta (0,597) memberikan sinyal kuat kepada manajemen bahwa setiap investasi kecil pada perbaikan sistem karir akan memberikan dampak besar pada peningkatan motivasi pegawai. Motivasi yang tinggi ini

muncul karena pegawai merasa organisasi memberikan apresiasi atas pengabdian mereka melalui kesempatan tumbuh (*growth opportunity*).

Tingginya pengaruh Pengembangan Karir dengan nilai korelasi 0,753 dan kontribusi Beta 0,597 menunjukkan bahwa bagi pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap, karir bukan sekadar tentang kenaikan pangkat secara administratif, melainkan bentuk pengakuan profesional (*professional recognition*). Ketika instansi memberikan akses yang luas terhadap pendidikan, pelatihan, dan promosi yang objektif, hal tersebut mengirimkan sinyal bahwa pegawai merupakan aset berharga (*human capital*), bukan sekadar faktor produksi.

Lebih jauh lagi, pengembangan karir yang efektif berfungsi sebagai instrumen retensi pegawai. Pegawai yang memiliki kejelasan mengenai masa depan karirnya cenderung memiliki keterikatan emosional (*affective commitment*) yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Rivai & Sagala (2018: 290), motivasi kerja akan mencapai puncaknya ketika terdapat keselarasan antara tujuan individu (*individual goals*) dengan tujuan organisasi (*organizational goals*). Dalam hal ini, program pengembangan karir yang disusun oleh Dinas Sosial Kabupaten Cilacap menjadi jembatan yang menyatukan kedua kepentingan tersebut.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai sangat sensitif terhadap isu keadilan organisasi (*organizational justice*). Jika pimpinan organisasi mampu meningkatkan kualitas informasi mengenai peluang karir, maka nilai motivasi kerja diprediksi akan mengalami lonjakan yang signifikan melebihi capaian saat ini. Hal ini dikarenakan

ekspektasi akan hari esok yang lebih baik (dalam hal jabatan dan kompetensi) merupakan bahan bakar utama bagi aparatur sipil negara untuk tetap memiliki motivasi tinggi meskipun dihadapkan pada beban kerja pelayanan publik yang kompleks.

Penelitian ini juga mendukung pandangan Handoko (2018: 182-185) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah bentuk motivasi jangka panjang. Berbeda dengan insentif atau bonus yang bersifat sesaat, kepastian karir memberikan rasa aman dan kebanggaan korps (*esprit de corps*) yang membuat pegawai bersedia memberikan usaha ekstra (*extra role behavior*) dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, pengembangan karir bukan sekadar proses kenaikan pangkat, melainkan sebuah instrumen strategis untuk menjaga api motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik di Kabupaten Cilacap.

4.2.3 Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dipaparkan sebelumnya, ditemukan bahwa variabel Penempatan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki peran krusial dalam menentukan tinggi rendahnya Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap. Integrasi kedua variabel ini menciptakan sebuah ekosistem organisasi yang

menentukan bagaimana pegawai mempersepsikan nilai diri dan masa depan mereka di instansi tersebut.

Pengembangan Karir memberikan kontribusi yang lebih dominan (Beta 0,597) dibandingkan dengan Penempatan (Beta 0,375). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ketepatan posisi kerja sangat penting, harapan akan kemajuan masa depan dan kejelasan jenjang jabatan memiliki daya dorong yang lebih kuat bagi pegawai dalam menjaga motivasi.

Keberhasilan model regresi yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 50,778 dengan nilai signifikansi 0,000 membuktikan bahwa variabel Penempatan dan Pengembangan Karir merupakan variabel prediktor yang sangat kuat dan relevan dalam menjelaskan fluktuasi Motivasi Kerja. Secara simultan, kedua faktor ini bekerja secara sinergis, artinya, motivasi pegawai tidak hanya dipicu oleh kondisi kerja saat ini (penempatan), tetapi juga oleh harapan akan masa depan di organisasi tersebut (karir).

Keterkaitan ini sejalan dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*), yang menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja, dan kinerja tersebut akan membuahkan imbalan atau kemajuan karir yang diharapkan. Integrasi antara penempatan yang menantang dan jalur karir yang menjanjikan menciptakan tingkat kepuasan intrinsik yang tinggi. Pegawai tidak hanya melihat pekerjaan mereka sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai sebuah perjalanan profesional yang dihargai.

Secara komprehensif, hubungan antara kedua variabel ini bersifat saling melengkapi. Penempatan yang tepat sesuai kompetensi bertindak

sebagai fondasi awal bagi pegawai untuk dapat bekerja secara efektif, sedangkan pengembangan karir bertindak sebagai akselerator yang menjaga motivasi tersebut tetap stabil dan berkelanjutan. Sebagaimana ditegaskan oleh Sunyoto (2020: 204), organisasi yang mampu mensinkronkan ketepatan penempatan dengan jalur karir yang menjanjikan akan berhasil menciptakan loyalitas pegawai yang tinggi.

Penguatan pada aspek pengembangan karir melalui transparansi promosi dan akses diklat yang merata dapat menjadi strategi yang paling efektif untuk mengoptimalkan motivasi pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai yang merasa memiliki peluang untuk berkembang akan lebih bersedia menerima tanggung jawab pada posisi penempatan apapun, karena mereka melihat posisi tersebut sebagai bagian dari proses pembelajaran menuju jenjang yang lebih tinggi. Dengan demikian, integrasi kebijakan SDM yang menyatukan pemetaan kompetensi (penempatan) dengan manajemen talenta (karir) akan menjadi kunci sukses dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Cilacap.

Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap tidak dapat hanya fokus pada salah satu variabel saja untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Upaya perbaikan pada sistem penempatan tanpa disertai dengan kejelasan pengembangan karier atau sebaliknya tidak akan memberikan dampak maksimal apabila keduanya dioptimalkan secara serentak. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra & Handayani (2024: 132) yang menyatakan bahwa keterpaduan antara penempatan yang berbasis

kompetensi dan sistem karier yang kompetitif merupakan pendorong utama kinerja birokrasi di sektor publik.

Secara manajerial, pimpinan instansi perlu merumuskan kebijakan terpadu yang memastikan setiap pegawai yang ditempatkan pada unit kerja tertentu memiliki peta karir yang jelas guna menjaga stabilitas motivasi mereka dalam menjalankan fungsi pelayanan sosial. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah bahwa upaya peningkatan motivasi kerja tidak dapat dilakukan secara parsial. Manajemen harus memandang penempatan sebagai tahap identifikasi bakat, sementara pengembangan karir adalah tahap perawatan bakat tersebut.

Sebagaimana riset terbaru dari Ramadhan & Utami (2025: 142), organisasi sektor publik yang mampu menyelaraskan manajemen talenta dengan struktur penempatan jabatan akan memiliki tingkat *turnover* niat berpindah yang rendah dan produktivitas yang jauh lebih stabil. Dengan demikian, penguatan kedua variabel ini secara berkesinambungan akan menjadi kunci bagi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang responsif dan berkinerja unggul.