

ASLI
15/3/2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BANYUASIN**



Skripsi Oleh:

Ade Gilang Aditya

01011181823011

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPRESIF

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin**

Disusun Oleh :

Nama : Ade Gilang Aditya

NIM : 01011181823011

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian Komprensi

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Skripsi



Tanggal:

Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 196312031989122001

18/3/2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi

Disusun Oleh :

Nama : Ade Gilang Aditya
NIM : 01011181823011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Februari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Dosen Pembimbing



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 196312031989122001

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 15 Maret 2024

Dosen Penguji



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M
NIP. 198907112018031001

ii

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Gilang Aditya
NIM : 01011181823011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi”

Pembimbing :

Ketua : Parama Santati, S.E., M. Kom

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 15 MARET 2024

Pembuat Pernyataan



Ade Gilang Aditya

01011181823011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu maka allah akan memudahkan baginya jalan menuju surge ” – HR Muslim

Selesaikan pendidikanmu, bagaimanapun keadaannya, hatimu boleh patah, matamu boleh basah, kalau lelah istirahat, kalau lagi stress ibadanya ditingkatkan lagi, satu yang harus di ingat jangan pernah menyerah orang tua menunggu kelulusanmu

(Ade Gilang Aditya, 2024)

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK
DIRI SENDIRI, KEDUA ORANG TUA, KELUARGA BESAR, TEMAN-
TEMANKU, DAN ALMAMATERKU**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir. Penulis skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu Pendahuluan, Studi Kepustakaan, Metode Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan serta Kesimpulan dan Saran. Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin. Dalam pembuatan penelitian ini mungkin banyak yang masih perlu disempurnakan, maka dari itu besar harapan saya sebagai penulis untuk bimbingannya serta kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 15 Maret 2024



Ade Gilang Aditya

NIM 01011181823011

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak luput dari banyak kendala dan mendapat petunjuk, bimbingan serta bantuan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH S.W.T, terima kasih sudah menjadi tempat curhat dan mengadu yang paling menenangkan dan terima kasih sudah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mempermudah segala jalan.
2. Bapak dan Ibuku tercinta Almarhum Bapak Imron dan Ibu Aminah. Terima kasih sudah memberikan banyak perhatian, pengertian, dukungan, cinta yang luar biasa, motivasi, dan sudah mendoakan yang terbaik bagi anaknya selama ini baik masa perkuliahan ataupun penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr.M.Ichsan Hadjri, ST., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Prof. Dr. Hj. Sulastri, M..Kom., M.E., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing selama masa perkuliahan

8. Ibu Parama Santati, S.E., M. Kom, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih sudah mengorbankan waktu, pikiran, kesabaran, untuk membimbing dan memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan masukan dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu yang bermanfaat dan pengalaman dalam masa perkuliahan.
11. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Khususnya untuk Kak Helmi, Ibu Ambar, Kak Ijal dan Staf lainnya yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. Adikku, Setyo Budiarto dan Lailatul Aisyah. Terima kasih sudah bersedia membantu, memotivasi, dan mendoakan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
13. Sahabat Seperjuanganku Ahmad Imam Khoyri, Dinda Dwi Wahyuni, Ejak, Roma, Nopri, Ari, Fadjri, Anggi serta Gunawan. Terima kasih sudah menjadi sahabat selama masa perkuliahan ini begitu berkesan di hati saya yang memberikan warna, pengalaman, ilmu serta memberikan begitu banyak berbagi cerita susah, senang kami lewatin bersama selama masa perkuliahan, sukses selalu buat kalian nanti kedepannya. .

14. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin. Terima kasih sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan kepada Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin serta Pegawai yang telah membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.
15. Teman-Teman Manajemen 2018. Terima kasih sudah menjadi teman seperjuangan semasa perkuliahan, saling membantu, dan memotivasi..
16. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya selama masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 15 Maret 2024

Penulis



Ade Gilang Aditya

15/3 2024

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BANYUASIN**

Oleh:
Ade Gilang Aditya

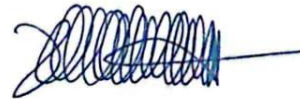
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 40 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh (*sensus*) dimana semua populasi menjadi sampel sehingga sampel penelitian ini sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin. Bagi pihak atasan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin, agar selalu melakukan evaluasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yang tentunya akan memengaruhi kinerja tenaga pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi

Ketua Jurusan Manajemen



Parama Santati, S.E., M. Kom

Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M

NIP. 196312031989122001

NIP. 198907112018031001

15/5 2024

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICES
BANYUASIN DISTRICT**

By:
Ade Gilang Aditya

This research aims to analyze the influence of work motivation on employee performance at the Banyuasin Regency Population and Civil Registration Service. The population of this study was all 40 employees. The sampling method in this research uses a saturated sampling method (census) where the entire population is sampled so that the sample for this research is 40 people. This research uses primary data obtained through questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that the work motivation variable had positive significant effect on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Banyuasin Regency. For the superiors of the Population and Civil Registration Service of Banyuasin Regency, to always carry out evaluations regarding matters relating to employee work motivation which will of course affect the performance of the employees of the Population and Civil Registration Service of Banyuasin Regency.

Keywords: Motivation, Performance

**Acknowledge,
Mengetahui,**

Advisor



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Had of Management Departement



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M
NIP. 198907112018031001

x

15 / 3 2014

Surat Pernyataan Abstrak

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Ade Gilang Aditya
NIM : 01011181823011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi

Ketua Jurusan Manajemen



Parama Santati, S.E., M. Kom

NIP. 196312031989122001



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M

NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Ade Gilang Aditya

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 09 Juni 2000

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : JL. Solok Kemas RT 25 RW 07 Kec. Talang
Kelapa Kab. Banyuasin

Alamat Email : adegilangaditya100@gmail.com

Pendidikan Formal

TK : TK Adhiyaksa Talang Kelapa

Sekolah Dasar : SD Negeri 17 Talang Kelapa

SLTP : SMP Negeri 1 Talang Kelapa

SLTA : SMA Plus Negeri 2 Banyuasin III

Pendidikan Non Formal : -

Pengalaman Organisasi : Staf Magang Porakrema (Pemuda Olahraga Kreatifitas Mahasiswa) Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2019-2020

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPRESIF | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | v |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK..... | viii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | xi |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 9 |
| | |
| BAB II STUDI KEPUSTAKAAN | 10 |
| 2.1 Landasan Teori Herarki Kebutuhan Maslow | 10 |
| 2.2 Motivasi Kerja | 11 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.1 Pengertian Motivasi | 11 |
| 2.2.2 Indikator Motivasi Kerja | 13 |
| 2.2.3 Prinsi Motivasi Kerja | 14 |
| 2.3 Kinerja Pegawai | 15 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai | 15 |
| 2.3.2 Penilaian Kinerja..... | 16 |
| 2.3.3 Pengukuran Penilaian Kinerja..... | 16 |
| 2.3.4 Unsur-unsur yang dinilai..... | 17 |
| 2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.3.6 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja | 20 |
| 2.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 21 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.6 Kerangka Konseptual | 27 |
| 2.7 Hipotesis..... | 27 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian..... | 28 |
| 3.2 Rancangan Penelitian | 28 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.3.1 Jenis Data | 29 |
| 3.3.2 Sumber Data..... | 30 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 31 |
| 3.4.1 Populasi..... | 31 |
| 3.4.2 Sampel..... | 31 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian..... | 32 |
| 3.6 Uji Instrumen Penelitian | 31 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 32 |
| 3.7 MSI (<i>Metode Suksesif Interval</i>) | 32 |
| 3.8 Teknik Analisis Data | 33 |
| 3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana | 34 |
| 3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)..... | 34 |
| 3.8.3 Uji t | 35 |
| 3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian..... | 36 |
| 3.9.1 Definisi Variabel Penelitian | 37 |
| 3.10 Definisi Operasional Variabel..... | 38 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 39 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 39 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 44 |
| 4.2.1 Deskripsi Profil Responden..... | 45 |
| 4.2.2 Uji Instrumen Penelitian | 46 |
| 4.2.3 Analisis Deskripsi | 49 |
| 4.2.4 Hasil Uji MSI..... | 61 |
| 4.2.5 Hasil Uji Statistik..... | 64 |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 68 |
| 5.1 Kesimpulan | 68 |
| 5.2 Saran | 68 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 70 |
| | |
| LAMPIRAN..... | 72 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin Tahun 2022..... | 4 |
| Tabel 1.2 Data Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dinas Kependudukan dan Penacatatan Sipil Kabupaten Banyuasin Tahun 2022 | 5 |
| Tabel 1.3 Data Penilaian Sasaran Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin Tahun 2022..... | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 23 |
| Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin | 30 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran Yang Digunakan | 31 |
| Tabel 3.3 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana..... | 35 |
| Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel | 37 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden..... | 44 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden | 44 |
| Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden | 45 |
| Tabel 4.4 Distribusi Lama Berkerja Responden | 46 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X) | 47 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) | 47 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian..... | 48 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X) | 49 |
| Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)..... | 55 |
| Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) | 61 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) | 62 |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t..... | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Teori Motivasi Kebutuhan Maslow..... | 11 |
| Gambar 2.2 Kerangka Konseptual | 27 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Penacatatan Sipil Kabupaten Banyuasin Tahun 2022 | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Kuesioner | 73 |
| Lampiran 2. Frekuensi Profil Responden..... | 79 |
| Lampiran 3. Data Korelasi | 81 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 83 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi..... | 89 |
| Lampiran 6. Hasil Uji Signifikansi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 91 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam dunia kerja apalagi di masa revolusi 4.0 yang semakin maju. Manusia sebagai sumber daya merupakan unsur terpenting dalam kelancaran jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai perencana, sekaligus penentu tercapainya tujuan dalam suatu organisasi.

Arianty dkk (2016) sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan dan keterampilan, pengetahuan dorongan serta karya yang dihasilkan untuk instansi.. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau pegawai yang berupaya keras untuk berkerja untuk mencapai tujuan suatu instansi. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diola mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Salah satu tujuan dari instansi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh salah satu instansi di Kabupaten Banyuasin Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Jurifen (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja dari pegawai baik dari kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun

pimpinannya berdasarkan perannya dalam instansi. Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, agar tujuan organisasi itu dapat tercapai.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dan setiap instansi selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, instansi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidakkan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Agung dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan di dalam sebuah organisasi. Motivasi adakah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dalam keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas Afandi (2018). Dalam organisasi, salah satu hal yang menjadi fokus utama adalah bagaimana meningkatkan kinerja dan pelayanan terutama

kepada masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia di organisasi pemerintahan perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya, melalui pemberian motivasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas, kualitas dan pelayanan agar tujuan akhir dari instansi tersebut dapat tercapai. Menurut Emda (2018) motivasi merupakan upaya untuk merubah tingkah laku.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu faktor internal dan eksternal. Contoh dari faktor internal yaitu keinginan untuk bertahan hidup, memperoleh penghargaan dan untuk berkuasa. Contoh dari faktor eksternal yaitu besarnya gaji yang di dapat, hubungan antar pekerja, kondisi kerja dan kebijakan instansi.

Motivasi sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan instansi. Bila pegawai termotivasi, pegawai akan mencoba untuk meningkatkan kualitas kerja dan motivasi itu sendiri akan menimbulkan perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya suatu tujuan instansi tersebut. Menurut Bukhori (2019) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang untuk melakukan serangkaian yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Apabila keinginan seorang pegawai telah terpenuhi maka akan lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dan lebih produktif lagi, mampu memberikan kualitas kerja yang baik sesuai dengan prosedur kantor. Kualitas

pekerjaan yang dihasilkan juga memenuhi tujuan kantor yang diinginkan, selalu menyelesaikan tepat waktu, tingkat partisipasi karyawan yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Ni Wayan, 2021).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu instansi di Kabupaten Banyuasin adalah Dinas yang berlokasi di Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai di Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Banyuasin. Jumlah pegawai pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin Tahun 2022

| No | Bagian | Jumlah Pegawai (Orang) |
|---------------|---|------------------------|
| 1. | Pendataan Kependudukan | 22 |
| 2. | Pengelola Informasi Administrasi Kependudukan | 6 |
| 3. | Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan | 12 |
| Jumlah | | 40 |

Sumber: Tata Usaha Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin 2022

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin berjumlah 40 orang yang terdiri dari 10 orang yang berstatus PNS dan 30 orang Non PNS (termasuk tenaga kerja sukarela). Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada saat melakukan studi pendahuluan dan wawancara tanggal 8 dan 21 Oktober 2022 dengan Kepala Tata Usaha Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin, masih terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi, yaitu

pegawai yang menyimpang dari peraturan seperti absensi pegawai yang sering terlambat, pulang lebih awal serta tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai. Selain itu, pemimpin yang terlalu sibuk dengan masalah-masalah manajerial (di luar kantor) menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap kinerja bawahannya.

Masalah motivasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Motivasi sangatlah mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kemajuan instansi. Jika dibiarkan maka akan berdampak terhadap bagaimana kinerja pegawai dapat berjalan sesuai tujuan untuk memajukan instansi. Berikut ini tabel mengenai absensi karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin 2022.

Tabel 1.2 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Pada Januari – Desember 2022

| Jumlah pegawai (orang) | Bulan | Hari Kerja | Alpa Kerja | Persentase (%) |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| 40 | Januari | 21 | 15 | 1,78 |
| 40 | Februari | 18 | 14 | 1,94 |
| 40 | Maret | 22 | 13 | 1,47 |
| 40 | April | 20 | 12 | 1,5 |
| 40 | Mei | 21 | 19 | 2,26 |
| 40 | Juni | 21 | 10 | 1,19 |
| 40 | Juli | 21 | 9 | 1,07 |
| 40 | Agustus | 22 | 15 | 1,7 |
| 40 | September | 22 | 7 | 0,79 |
| 40 | Oktober | 20 | 8 | 1 |
| 40 | November | 22 | 10 | 1,13 |
| 40 | Desember | 22 | 15 | 1,70 |
| | Jumlah rata-rata | 252 | 147 | 1,458 |

Sumber: Tata Usaha Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin tahun 2022

Pada Tabel 1.2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai selama tahun 2022 pada bulan Januari-Desember 2022 yang sangat tinggi. Terlihat jelas pada bulan Februari dan Mei sebesar 1,94% dan 2,26%, sedangkan yang terendah yaitu

pada bulan September dan Oktober sebesar 0,79% dan 1%. Pada bulan selanjutnya mengalami peningkatan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah rata-rata persentase kinerja pegawai 1,458% dengan keseluruhan yang tidak hadir dari bulan Januari-Desember 2022 dengan jumlah hari kerja sebanyak 252 hari dan jumlah yang tidak hadir sebanyak 147 hari orang pegawai.

Terjadinya penghambatan tercapainya tujuan Instansi yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang rendah akibat jarang masuk, dan kurangnya inisiatif dalam mengembangkan diri terkait tugas dan kewajiban di instansi. Dampak yang akan terjadi akan merugikan masyarakat, ketidakhadiran pegawai dapat membuat keterlambatan dalam melayani masyarakat, dan akibatnya banyak masyarakat harus menunggu waktu berjam-jam untuk mendapatkan hasil yang telah diproses, dan tingginya ketidakhadiran pegawai dapat membuat citra instansi negatif di mata masyarakat. .

Tabel 1.3 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwasin Tahun 2022

| Jumlah Pegawai (orang) | Bulan | Kriteria Pegawai | | | | | % | | | | |
|------------------------|-----------|------------------|----|---|---|----|------|-----|-----|----|----|
| | | SB | B | S | K | SK | SB | B | S | K | SK |
| 40 | Januari | 25 | 10 | 3 | 1 | 1 | 1,6 | 4 | 13 | 40 | 40 |
| 40 | Februari | 27 | 10 | 3 | 0 | 0 | 1,4 | 4 | 13 | - | - |
| 40 | Maret | 24 | 10 | 6 | 0 | 0 | 1,67 | 4 | 6,6 | - | - |
| 40 | April | 25 | 11 | 4 | 0 | 0 | 1,6 | 3,6 | 10 | - | - |
| 40 | Mei | 26 | 12 | 2 | 0 | 0 | 1,5 | 3,3 | 20 | - | - |
| 40 | Juni | 24 | 9 | 5 | 1 | 0 | 1,67 | 4,4 | 8 | 40 | - |
| 40 | Juli | 24 | 12 | 3 | 1 | 0 | 1,67 | 3,3 | 13 | 40 | - |
| 40 | Agustus | 25 | 11 | 2 | 2 | 0 | 1,6 | 3,6 | 20 | 20 | - |
| 40 | September | 23 | 11 | 4 | 2 | 0 | 1,7 | 3,6 | 10 | 20 | - |
| 40 | Oktober | 25 | 12 | 3 | 0 | 0 | 1,6 | 3,3 | 13 | - | - |
| 40 | November | 25 | 11 | 2 | 2 | 0 | 1,6 | 3,6 | 20 | 20 | - |
| 40 | Desember | 26 | 12 | 1 | 0 | 1 | 1,5 | 3,3 | 40 | | 40 |

Sumber : Tata Usaha Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwasin 2022

Berdasarkan Tabel 1.3. dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai selama tahun 2022. Keterangan dalam tabel tersebut sangat baik (SB), baik (B), sedang (S), kurang (K) dan sangat kurang (SK). Unsur penilaian kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin dari tiga bagian capaian kinerja yaitu, pendataan kependudukan, pengelola informasi administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan inovasi pelayanan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin mengalami penurunan pada bulan September. Kinerja tinggi terjadi pada bulan Februari dan terendah bulan September. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis dengan melakukan wawancara beberapa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu:

1. Kepala dinas ini mempunyai rasa kurang simpatik terhadap rekan kerja dan pegawainya, serta susah untuk diajak berbicara ketika sedang rapat, tidak memberikan peluang bagi bawahannya untuk memberikan saran dan tidak menggunakan saran dari bawahannya. Sehingga pegawai tersebut kurang mendapatkan motivasi dari atasannya.
2. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin tidak memberikan hukuman dan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dan tidak melaksanakan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Djaya (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Makasar Sulawesi Selatan. menurut Ghozali (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementrian Kabupaten Banjar. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tunas Hijau Samarinda.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalah adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan pemikiran, khususnya permasalahan sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat membantu dan menjadi tambahan referensi bagi pengelola Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin untuk menentukan kebijakan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Asmawiyah, Mukhtarr, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makasar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang*. 2(1), 89–103.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33 Available*, 4(1), 15–33.
- Ghozali. (2013). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementrian agama kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Limay, R. A., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan*. 8–13.
- Manalu, F. M. (2021). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bima Multi Finance Cabang Batam. *Equilibiria*, 7(2), 1–8. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2923/2015>

- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara*. 1(1).
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sumber utama nusantara. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2019*, 133. <http://repository.umsu.ac.id>
- Ratnasari dkk (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis E-ISSN (Online) Vol.2, No.2*.
- Robbins, P.S. (2017). *Organizational Behavior. Seventeen Edition. England*
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Agora - Online Graduate Humanities Journal*, 5(3), 1–9.
- Sugiyono, P. D. (2020). metode penelitian kuantitatif kualitatif. In *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (pp. 126–144).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. 1(1), 41–55.
- Tangi, J.K. (2019). Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada CV. Delita Raya Kota Batu. *Jurnal Agregat Vol.4 No.2*.
- Uhing. (2019). Pengertian Motivasi Kerja. *Motivasi Kerja Di Dalam Perusahaan*, 15–36.
- Zebua, T. G. (2021). *Teori motivasi abraham h. maslow dan implikasinya dalam kegiatan belajar matematika*. 3(1), 68–76.