

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LEMPUING**



**Skripsi oleh**

Riki Noviandi

01011281621097

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN  
TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
KECAMATAN LEMPUING**

Disusun Oleh:

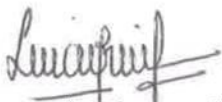
Nama : Riki Noviandi  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281621097  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
3/7/23  
Ked

Telah diuji dalam ujian komprehensif tanggal 26 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 26 Juli 2023

penguji



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

NIP. 198909242019032021

pembimbing



Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.

NIP. 198407292014041001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.

NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riki Noviandi  
NIM : 01011281621097  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :  
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
KECAMATAN LEMPUING

Pembimbing : Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 26 Juli 2023

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

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

Indralaya, 26 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Riki Noviandi

NIM. 01011281621097

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji dan syukur saya ucapkan atas ke hadirat Allah SWT atas segala rachmat dan karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lempuing**”. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Indralaya.

Tentunya selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala dan jauh dari kata sempurna, Akan tetapi kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dukungan serta do’a dari berbagai pihak.

Indralaya, 26 Juli 2023

Penulis,



Riki Noviandi

NIM. 01011281621097

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang tua, Bapak suwardi dan Ibu susmiyati yang selalu memberikan dukungan moral maupun materil, kasih sayang, motivasi, doa yang selalu dipanjatkan dan kesabarannya dalam menunggu penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Kemas Husni Thamrin,S.E.,MM selaku Pembimbing Akademik yang telah mensupport dan sangat berjasa bagi penulis dan telah banyak mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
3. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. yang terhormat selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan nasihat, kritik, saran dan masukan yang membangun dalam penulisan Skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. yang terhormat selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya atas bimbingan, nasihat dan kepercayaan yang telah di berikan kepada penulis selama menjalani studi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M. yang terhormat selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya atas bantuan, dukungan dan bimbingan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penelitian Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan memberikan ilmunya kepada penulis selama di bangku kuliah.
7. Seluruh jajaran karyawan fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas kerja kerasnya melayani mahasiswa dengan baik dan meningkatkan citra Fakultas Ekonomi.
8. Kepada sahabat-sahabat dan teman-teman terdekatku yang selalu men-

support dan memberikan doa serta berbagi cerita dalam suka dan duka, yang selalu setia mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu siap membantu penulis ketika dalam kesulitan, yang sudah mendukung dan atas kebersamaannya selama ini.

9. Terima kasih juga khusus kepada teman- teman Manajemen Angkatan 2016 Universitas Sriwijaya Inderalaya atas semangat, doa dan dukungannya.
10. Semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penulisan skripsi ini terutama wulanda yang telah menyemangati dan membantu penulis hingga saat ini.

Semoga Allah SWT memberikan Barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik darinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Indralaya, 26 Juli 2023  
Penulis,



Riki Noviandi  
NIM. 01011281621097

## ABSTRAK

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 2/23 Kal  
FAKULTAS EKONOMI MIU 2/17

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LEMPUING

Oleh :

**Riki Noviandi ; Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan lempuing. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu dengan Sampel responden sebanyak 19 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi liner berganda. Berdasarkan hasil analisis simultan menggunakan uji t faktor internal dan eksternal disimpulkan bahwa perngaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian secara parsial menggunakan uji f motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pegawai dalam meningkatkan motivasi Kerja para pegawai dalam bekerja sehingga dengan tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong Kinerja pegawai agar lebih maksimal dalam berkontribusi untuk kantor kecamatan lempuing.

**Kata kunci : motivasi internal, eksternal dan kinerja pegawai**

Ketua jurusan manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

NIP. 1989890711201831001

pembimbing



Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M  
NIP. 1984072920140441001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN ..... 31/23 .....  
FAKULTAS EKONOMI ..... A .....  
UNIVERSITAS .....  
.....

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF LEMPUNING DISTRICT OFFICE EMPLOYEES

By :

**Riki Noviandi ; Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., ,M.M**

This study aims to analyze the effect of work motivation on the performance of Lempuning district office employees. This study uses quantitative data with a questionnaire as a research instrument. The population in this study is the sample of respondents as many as 19 people. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the simultaneous analysis using the t test of internal and external factors it was concluded that the influence of work motivation on employee performance has a positive and significant effect. Then partially using the f test work motivation affects employee performance. This research is expected to be useful for employees in increasing the work motivation of employees at work so that with a high level of motivation it will encourage employee performance to be more optimal in contributing to the Lempuning sub-district office.

**Keywords: internal motivation, external and employee performance**

Ketua jurusan manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

NIP. 1989890711201831001

pembimbing

Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M

NIP. 1984072920140441001



## **MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN**

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.” – Bambang Pamungkas

Skripsi ini, penulis persembahkan kepada :

- Kedua Orang Tua
- Keluarga Tercinta
- Teman-teman
- Sahabat

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Riki Noviandi

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat,Tanggal Lahir: Desa Dabuk Rejo Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan  
Komerling Ilir, Sumatera Selatan

Alamat Rumah : Desa Dabuk Rejo Dusun III, Blok F Kecamatan  
Lempuing, Kabupaten Ogan Komerling Ilir, Sumatera  
Selatan

Alamat Email : [Rikinoviandi3@gmail.com](mailto:Rikinoviandi3@gmail.com)

Pendidikan Formal :

SD : SDN 4 Dabuk Rejo

SMP : SMP Negeri 3 Lempuing

SMA : SMA Negeri 2 Kayu Agung

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK .....	vii
MOTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	13
2.1. Kajian Teori.....	13
2.1.1. Pengertian dan Fungsi Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2. Motivasi Kerja.....	22
2.1.3. Tujuan Motivasi .....	24
2.1.6. Teori-Teori Tentang Motivasi.....	27
2.1.7. Kinerja.....	30
2.3. Kerangka Penelitian .....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	52
4.1. Profil Lokasi Penelitian .....	52
4.2. Karakteristik Responden .....	53

4.2.1	Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	53
4.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Bagian/Seksi.....	55
4.3.	Hasil Teknik Uji Instrumen .....	55
4.4.	Hasil Teknik Analisis Data.....	58
4.5.	Pembahasan .....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		69
DAFTAR PUSTAKA .....		71
LAMPIRAN .....		75

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel 2 Operasional Variabel .....	45
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	54
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 6 Karakteristik Berdasarkan Bagian/Seksi.....	55
Tabel 7 Uji Validitas Variabel Motivasi Internal.....	56
Tabel 8 Uji Validitas Variabel Motivasi Eksternal .....	56
Tabel 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	57
Tabel 10 Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 11 Hasil Analisis Berganda.....	58
Tabel 12 Hasil Uji T.....	59
Tabel 13 Hasil Uji F .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 .....	42
----------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1. Latar Belakang

Lingkungan kerja yang mendukung dan memiliki niat untuk berkembang menjadi lebih baik kedepannya merupakan lingkungan yang diinginkan oleh sebagian besar pegawai yang bekerja di sebuah instansi pemerintahan. Sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya mampu dengan cepat beradaptasi atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang dialami saat ini atau yang akan terjadi dengan cepat, tepat, dan sesuai dengan arah serta kerjasama yang baik antar pegawai didalam sebuah organisasi. Maka dapat dikatakan organisasi tidak dipandang sebagai sebuah sistem yang tertutup tetapi menjadi organisasi yang memiliki sistem keterbukaan yang harus dan tanggap terhadap respond dan mengakomodasi berbagai fenomena yang ditimbulkan oleh eksternal dengan efektif dan efisien.

Kurangnya penghargaan dan krisis sosialisasi terhadap kebijakan yang baru berdampak terhadap lesunya atau rendahnya iklim lingkungan kerja pegawai di sebuah instansi. Ditambah dengan adanya pandemi covid-19 yang belum berangsur membaik membuat para pegawai mengalami berbagai tekanan maupun beban, sehingga sebuah apresiasi yang diberikan terhadap kalangan pegawai instansi pemerintahan dapat menimbulkan dampak yang positif terhadap kinerja para pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tidak semata berasal dari seberapa

besar tingkat keuangan yang didapatkan dari tempat mereka bekerja, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yaitu bagaimana memperlakukan para pegawai didalam dunia kerja itu sendiri. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud merupakan instansi harus mampu untuk menyatukan persepsi pegawai dan pimpinan sebuah instansi untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi antara lain dengan cara membentuk mental kerja yang baik dengan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan kerja, koordinasi dan kerjasama yang baik dalam bekerja oleh pimpinan terhadap para pegawainya.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang merupakan



objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila dua kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat buruk. Terlalu sering pemerintah lengah dalam hal ini, tanpa disadari ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi pemerintahan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Didalam dunia kerja hamper dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan manager harus selalu memnerikan motivasi terhadap pegawainya. Cara ini dapat

ditempuh dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau instansi memegang peranan yang sangat penting. Pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi dalam meningkatkan pelayanan. Potensi dari para pegawai dapat ditingkatkan dan dikembangkan sehingga mampu bermanfaat dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi maupun organisasi. Instansi dan pegawai merupakan dua hal yang saling terikat dan saling membutuhkan satu sama lain. Jika pegawai mampu membawa kemajuan atau peningkatan bagi instansi, keuntungan akan didapatkan oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan buah dari potensi diri dan kerja keras dalam memanfaatkan peluang sekaligus mendapatkan kewajiban hasil kerja untuk memenuhi kehidupannya. Sedangkan bagi instansi, keberhasilan merupakan jalan menuju perubahan dalam pertumbuhan dan peningkatan terhadap pelayanan instansi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset organisasi yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dan dorongan seorang pegawai merupakan investasi paling berharga dalam sebuah organisasi yang menjadi aset utama yang paling bernilai dan harus diakui keberadaannya sebagai kunci utama bahkan seringkali menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi melalui visi, misi, dan tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan penilaian positif terhadap semua kegiatan perusahaan

dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan di harapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi di setiap karyawan. Motivasi adalah hal yang penting yang harus di perhatikan oleh manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, karyawan dapat memili semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar dan bahkan melampaui standar karena apa yang jadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan oprasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak memuaskan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa defenisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (Reskar, 2001) :

- a) Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif
- b) Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi-konsistensi usaha seorang yang di lakukan dalam bekerja
- c) Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita termotivasi baik positif maupun negatif.

Terkait mengenai motivasi Reskar pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap

produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggungjawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggungjawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, relationship dan kerjasama. Herzberg mengemukakan teori dua faktor, yaitu

- a) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal;
- b) *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation Factors* juga disebut Motivasi Internal.

Teori motivasi klasik yang diungkapkan Frederick Taylor, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Kesimpulan yang dapat dikutip dari teori Herzberg adalah motivasi karyawan terbagi atas dua jenis yakni *Hygiene Factors* (Motivasi Eksternal) dan

*Motivation Factors* (Motivasi Internal). Sedangkan Fredrick Taylor mengemukakan motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan motivasi internal.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan reward. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan rewards untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang

layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia yang terdapat dalam lingkungan organisasi merupakan suatu proses dalam meningkatkan kualitas atau kemampuan (*skill*) manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin jika mendapat dukungan dari kinerja yang baik atau memuaskan dari para pegawai. Demi mewujudkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus dilakukan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Instansi dalam menggerakkan para pegawai supaya mempunyai keinginan bekerja yang lebih produktif sesuai dengan tujuan dari instansi yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbul perasaan dan didahului dengan respon terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan awal yang mendorong seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang mendasari individu melakukan sesuatu untuk mewujudkan

tujuan. Sesuai yang dikatakan oleh Robbins (2008, p. 482) yaitu *“the process by which a persons efforts are energized, directed and sustained attaining a goal.”*

Proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Sikap dan mental pegawai yang positif dalam menghadapi situasi kerja akan meningkatkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang baik dan maksimal. Tiga unsur kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini merupakan tanggapan dari suatu tindakan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan dari adanya suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi jika tidak ada suatu keinginan atau kebutuhan.

Kecamatan Lempuing adalah sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan umum pemerintahan, yang bertujuan untuk mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasi penyelenggaraan ketertiban umum, serta mengkoordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum dilokasi setempat. Penulis akan meneliti di Kantor Kecamatan Lempuing, hal yang akan penulis teliti adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Lempuing beralamat di Jl. Lintas Timur Sumatera, Tugumulyo, Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan.

Kecamatan Lempuing dipimpin oleh bapak Sujito, S.E, Penulis hanya mengambil satu pimpinan atau Camat Lempuing, berdasarkan data yang didapat, Camat Lempuing tersebut memimpin 19 pegawai.

Berdasarkan dari hasil observasi atau studi pendahuluan yang dilakukan terhadap pegawai Kecamatan Lempuing, ditemukan bahwa rendahnya atau terjadinya penurunan kinerja pegawai diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai. Motivasi sebagai pemicu daya gerak dari dalam individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan awal yang diinginkan baik oleh diri sendiri maupun instansi tempat mereka bekerja. Penyebab dari hal tersebut yaitu beberapa pegawai mengaku mendapatkan insentif dibawah Upah Minimum Kabupaten Ogan Komering Ilir. Rendahnya insentif tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang para pegawai tanggung, akibatnya sebagian pegawai berusaha mendapatkan tambahan pemasukan. Namun hal tersebut berdampak terhadap pelayanan yang ditinggalkan pada waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini didukung oleh hasil wawancara pegawai bahwa gaji yang mereka dapatkan belum mampu memenuhi kebutuhan keluarga, ditambah lagi situasi pandemic covid-19 yang tak kunjung usai membuat beban kehidupan semakin bertambah. Begitupula dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan ruangan kerja yang kurang nyaman membuat pegawai kurang merasa dihargai atas apa yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan wawancara terhadap masyarakat yang sedang berada dilokasi dengan keperluan tertentu, masyarakat mengeluhkan terhadap lamanya respon dan pelayanan dari para pegawai. Masyarakatpun mengeluhkan kurangnya komunikasi yang baik dan pelayanan yang kurang ramah. Berbeda halnya dengan yang memiliki rekan maupun sanak keluarga yang bekerja sebagai pegawai Kecamatan Lempuing, mereka seperti mendapatkan pelayanan yang cukup



responsif dan sangat baik. Dapat dikatakan terjadi kesenjangan sosial dalam hal pelayanan oleh pegawai Kecamatan Lempuing terhadap masyarakat.

Motivasi kerja tiap-tiap individu berbeda satu sama lain, sehingga dalam hal ini pimpinan Kecamatan Lempuing (Camat) untuk selalu mengupayakan para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Gagne dan Tuan (2011), motivasi kerja pegawai adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh para pemimpin suatu organisasi, karena motivasi kerja berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin dalam organisasi berperan vital dalam hal meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun tanpa adanya kesadaran dari seluruh anggota organisasi, motivasi kerja tidak dapat dipertahankan maupun ditingkatkan menjadi lebih baik. Motivasi kerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai, baik itu berdampak kearah yang positif maupun negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja pegawai rendah, gairah ataupun ketekunan dalam bekerja akan menurun dan terjadi penurunan kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi kerja tinggi, pegawai akan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat serta tekun dalam melakukan pekerjaanya dalam keadaan apapun yang berdampak kinerja pegawai mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian yang ada diatas, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lempuing.”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lempuing ?”

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka penelitian harus mempunyai tujuan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lempuing.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan pada rumusan masalah, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan informasi secara ilmiah dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemimpin dan pegawai suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam, D., & Mawoli, M. A. (2012). Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria : The Case of Ibrahim Badamasi Babangida, 7(14), 142–148.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n14p142>
- Anwar, A., Waqas, A., Shakeel, K., Hassan, S. S., & Waqas, A. (2018). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee ' s Retention : A Case from Call Center Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee ' s Retention : A Case from Call Center, 8(6), 652–666.  
<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i6/4262>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan prakti*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. (1995). *Psikologi Industri* (2nd ed.). Yogyakarta: Liberty.
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SEJAHTERA MOTOR GEMILANG, 3(2), 187–195.
- Cherrington. (1995). *Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia*.
- Christin, J. (n.d.). KARYAWAN ( Studi kasus pada Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTION CENTRE BOGOR ), 50(5), 108–112.
- Condition, W., Pendahuluan, I., & Maksipreneur, J. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, II(2), 101–112.
- Dessler. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Follet, M. (2003). *Mendefinisikan Manajemen* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Gagne, Maryle'ne, et al. (n.d.). Self Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organization Behaviour*. 2005.
- Griffin. (1998). *Manajemen* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, M. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Koontz. (1990). *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara ( Witel Bekasi ) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur . Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan, *V(3)*, 200–213.
- Ma'ruf, U. C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Brand, Vol. 02, N.*
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee ' s Task Performance, *4(1)*, 38–43. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Maksipreneur, J., Iii, V., Cholis, E. N., & Wijono, D. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL dan MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TK BUDI MULIA DUA PANDEANSARI, *III(2)*, 1–15.
- Manag, J. B., & Limited, K. B. (2017). Arabian Journal of Business and Impact of Motivation on Employee Performances : A Case Study of, *7(1)*, 1–8.
- Management, S., Education, P., Teaching, S., Science, A., & Management, S. (2018). The Effect of Internal and External Motivation on Organizational Trust : A Case Study on a Sport Organization in Turkey, *7(5)*, 127–137. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v7n5p127>
- Manalun. (1982). *Definisi Motivasi*. Jakarta: GM.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mohamud, A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). ORIGINAL RESEARCH ARTICLE ORIGINAL RESEARCH ARTICLE OPEN ACCESS THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE : CASE STUDY IN HORMUUD COMPANY IN MOGADISHU SOMALIA, *07(2014)*, 17009–17016.
- Nazir, M. (2013). (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Nitisemito. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R, R. (2001). *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Surya Cipta Mandiri.
- Ricard L, D. (2003). *Manajemen* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja grafindo persada.
- Robbins, M., & Coulter, S. P. (2012). *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*. (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sarwoto. (1983). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Shahzadi, I. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance, 159–167.
- Shaikh, S. H., Pathan, S. K., & Khoso, I. (2018). The Impact of Extrinsic Motivatio n on Employees ’ Performance : A Comparative Analysis of Food and Textile Industries in Sindh , 11(12), 61–66. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n12p61>
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten gunungkidul, 23(2), 121–137.
- Tapala, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis. Jurnal Katalogis, Vol. 06, N.*
- Vol, I., & Issn, N. O. (2019). Effect of internal & external motivation and Burnout levels of nurses on work performances : Cross-sectional Analysis, 1(1), 63–69.
- Wibowo. (2005). *Manajemen Kinerja. Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala, Vol. XVII.*

- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 02, N.*
- Yoo, S. J., Han, S., & Huang, W. (2012). Computers in Human Behavior The roles of intrinsic motivators and extrinsic motivators in promoting e-learning in the workplace: A case from South Korea, 28, 942–950. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.12.015>