

**ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
KECAMATAN ILIR BARAT II KOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

**Muhammad Ilham**

01011381924121

**Manajemen**

*Digunakan Sebagai Salah Satu Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
KECAMATAN ILIR BARAT II KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Ilham  
NIM : 01011381924121  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

**26 September 2024**

Dosen Pembimbing



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 9/12 2024  
FAKULTAS EKONOMI

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ILIR BARAT II KOTA PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Ilham  
NIM : 01011381924121  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 15 November 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Pembimbing**

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**Panitia Ujian Komprehensif**

**Penguji**

Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 198104012014092001

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen**

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M  
NIP. 198907112018031001

## PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Ilham  
NIM : 01011381924121  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Jurusan/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul  
Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat  
II Kota Palembang

Pembimbing:

Ketua : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : Jum'at, 15 November 2024

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

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

Palembang, 15 Nov 2024  
Pembuat Pernyataan



Muhammad Ilham  
NIM. 01011381924121

## KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa Syukur, marilah kita memulai kata pengantar ini dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, Tuhan semesta alam, yang telah memberikan penulis kelimpahan Rahmat dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini adalah buah dari perjalanan panjang penulis sebagai mahasiswa di Universitas Sriwijaya, dan penulis dengan rendah hati mempersembahkan hasil penelitian ini kepada keluarga, teman-teman, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam perjalanan akademik penulis.

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kecil dalam literatur ekonomi dan membantu para pembaca untuk lebih memahami Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. Akhir kata, penulis menyadari bahwa perjalanan ini belum selesai. Penulis siap menerima kritik dan masukan yang akan membantu untuk terus tumbuh dan berkembang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa pun yang membacanya dan menjadi salah satu pijakan awal bagi penelitian dan pengembangan ilmu di masa mendatang.

Puji dan Syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala berkah, Rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Akan tetapi sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Hingga selesainya penulisan skripsi ini telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga, dan pikiran dari banyak pihak.

Palembang, 07 November 2024

Muhammad Ilham  
NIM. 0101381924121

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Menuntut ilmu adalah takwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mencari ilmu adalah jihad.”  
(Imam Al-Ghazali)

*“investment in knowledge yields the best interest”*  
(Jimi Hendrix)

“Undzur Man Qoola Wala Tandzur Man Qoola”

**Kupersembahkan untuk,**

- Orang tua
- Keluarga
- Kakak
- Sahabat
- Almamater

## UCAPAN TERIMA KASIH

Sehubungan dengan itu, maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu **Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.** selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih atas waktu yang telah Ibu luangkan ditengah kesibukan Ibu, yang selalu memberikan motivasi, mengingatkan saya untuk selalu teliti dan tepat waktu, serta memberikan arahan yang baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
5. Ibu **Parama Santati, S.E., M.Kom.** selaku Dosen Penguji yang telah membantu memberikan saran, kritik, dan menyempurnakan skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Ibu **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan nasehat serta bimbingan selama di bangku perkuliahan.
7. Ibu **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen periode 2019/2023 yang selalu memberikan support, semangat, dan mengarahkan penulis agar menyelesaikan tanggung jawab di masa perkuliahan.
8. Kedua orang tua saya yang amat saya cintai, Ayahanda **H. Ahmad Zaini AS** & Ibunda **Hj. RA. Nelly Hartini** yang sudah memberikan semangat dan nasehat kepada penulis untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sudah di amanahkan serta tidak henti-hentinya mendo'a kan saya, memberikan dukungan kepada saya agar saya menjadi orang yang kuat dalam menghadapi rintangan.
9. Saudara-saudara yang saya sayangi dan saya banggakan, Kakak **Ahmad Febry, S.H., M.Kn.** , Ayuk **Mayani, S.Sos., M.Si.** , Kakak **Ahmad Jefri. S.E.** , Ayuk **Fika Malini, S.H.** yang sudah mensupport adiknya selama di perkuliahan dan memberikan Pelajaran tentang dunia kampus.

10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan dan membagikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama penulis menjalankan perkuliahan.
11. Staff Tata Usaha dan Perpustakaan Universitas Sriwijaya atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis menempuh perkuliahan.
12. **Himpunan Mahasiswa Islam & Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** serta orang-orang hebat di dalamnya atas pengalaman organisasi dan ilmu yang telah diberikan dalam pembentukan karakter saya selama ini.
13. Sahabat terbaik Sarah Azzahra, M. Zaky Asyraf, Muhammad Heffandri Amali Ramadhan, Fedrik Salma Yudha yang banyak membantu dan menghibur saya.
14. Keluarga besar Black Ghost, yang sudah banyak menemani, menghibur, membantu dalam masa perkuliahan dan organisasi yang saya ikuti.
15. Dmitriev “ABE” Abraham Hariyanto, terima kasih telah menghibur penulis dikala penat dalam menulis dan mengerjakan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri dan pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Akhirnya, kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT. Meridhoi dan memberikan imbalan dengan sebaik-baiknya imbalan.

Palembang, 07 November 2024

Muhammad Ilham  
NIM. 0101381924121



## ABSTRAK

### ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ILIR BARAT II KOTA PALEMBANG

Oleh :  
Muhammad Ilham; Wita Farla WK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS pada Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang yang berjumlah 58 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari individu atau perseorangan melalui kuesioner data diukur menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis hipotesis (uji t), disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

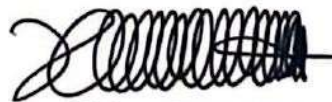
*Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M  
NIP. 198907112018031001

**ABSTRACT**

**ANALYSIS OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
ILIR BARAT II DISTRICT OFFICE, PALEMBANG CITY**

By:  
Muhammad Ilham, Wita Farla WK

*This study aims to analyze the effect of work motivation on the performance of employees at the Ilir Barat II District Office, Palembang City. This study uses a quantitative approach by applying simple regression analysis. The population in this study were civil servant employees at the Ilir Barat II District Office, Palembang City, totaling 58 respondents. The data used in this study are primary data obtained from individuals through questionnaires and measured using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis analysis (t-test), it is concluded that work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at the Ilir Barat II District Office, Palembang City.*

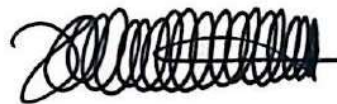
**Keyword : Work Motivation, Employee Performance**

*Advisor*



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**  
**NIP. 198104012014092001**

*Knowing,  
Chairman of The Management Departement*



**Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., S.M., M.M**  
**NIP. 198907112018031001**

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Indonesia dan Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Ilham  
NIM : 01011381924121  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ILIR BARAT II KOTA PALEMBANG.

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Mengetahui,  
Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M  
NIP.198907112018031001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Muhammad Ilham
NIM	01011381924121
Jenis Kelamin	Laki – laki
Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 22 Mei 2000
Agama	Islam
Status	Belum Nikah
Alamat	Jl. Kancil Putih, Gang bersama, RT 37 RW 10, Demang lebar daun, Palembang
Email	<a href="mailto:ilhamiam2205@gmail.com">ilhamiam2205@gmail.com</a>
<b>Riwayat Pendidikan</b>	
2006 – 2012	SD Negeri 19 Palembang
2013 – 2016	MTs Negeri 2 Palembang
2016 – 2019	SMA Negeri 10 Palembang
2019 – 2024	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya
<b>Riwayat Organisasi</b>	
2020 – 2021	Manager Non Academic IMAJE FE UNSRI
2020 – 2021	Staff BEM KM FE UNSRI Kabinet Candradimuka
2021 – 2022	Wakil Ketua BEM FE Kabinet Cakra Sembrani
2021 – 2022	Ketua Umum HMI Komisariat Unsri Palembang
2021 – 2023	Kabid Sosial & Masyarakat KM SUMSEL
2022 – 2023	Kabid PTKP HMI Cabang Palembang
2023 – 2024	Sekretaris Umum BPL HMI Cabang Palembang

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>7</b>
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	<b>7</b>
1.4.2. Manfaat Praktis.....	<b>8</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1. Landasan Teori</b> .....	<b>9</b>
<b>2.2. Kinerja Karyawan</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.1 Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja</b> .....	<b>16</b>
<b>2.2.2 Dimensi</b> .....	<b>17</b>
<b>2.3. Motivasi</b> .....	<b>18</b>
<b>2.3.1. Pengertian</b> .....	<b>18</b>
<b>2.3.2. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi</b> .....	<b>19</b>
<b>2.3.3. Dimensi</b> .....	<b>22</b>

2.4. Penelitian Terdahulu .....	23
2.5 Kerangka Konseptual.....	29
2.6 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	30
3.2. Rancangan Penelitian .....	30
3.3. Jenis Data .....	30
3.4. Sumber Data.....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6. Populasi dan Sampel .....	32
3.6.1. Populasi .....	32
3.6.2. Sampel .....	32
3.7. Uji Instrumen .....	33
3.7.1. Uji Validitas.....	33
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	33
3.7.3. Metode Suksesif Interval.....	34
3.8. Uji Statistik.....	35
3.8.1. Uji Regresi Linier Sederhana .....	35
3.8.2. Koefisien Korelasi.....	35
3.8.3. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	36
3.8.4. Uji t .....	36
3.9. Definisi Operasional Variabel .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
4.1.1. Profil Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.....	40
4.1.2. Visi dan Misi.....	40
4.1.3. Struktur Organisasi.....	41
4.2. Hasil Penelitian .....	42
4.2.1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.2.3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	43
4.2.4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	47
4.4. Hasil Uji Instrumen .....	50

4.4.1. Uji Validitas.....	50
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	52
4.4.3. Metode Suksesif Interval.....	53
4.5. Teknik Analisis Data.....	53
4.5.1. Analisi Regresi Linear Sederhana.....	53
4.5.2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan .....	55
4.5.3. Uji t .....	55
4.6. Pembahasan .....	56
4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang.....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di Kantor Ilir Barat II Kota Palembang .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel 1. 2 Capaian Kinerja PNS Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang 2023-2024.....</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabel 3. 1 Skala Likert .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 3. 2 Pedoman Interval Uji Reliabilitas Interval.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 3. 3 Hubungan Antarvariabel.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 3. 4 Definisi Operasional.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 4. 1 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4. 3 Distribusi Variabel motivasi kerja .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4. 4 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4. 5 Hasil Uji Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4. 9 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4. 10 Hasil Uji t.....</b>	<b>56</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>29</b>
<b>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Ilir Barat II Palembang .....</b>	<b>41</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Output SPSS Motivasi Kerja.....</b>	<b>65</b>
<b>Lampiran 2 Output SPSS Kinerja Karyawan .....</b>	<b>68</b>
<b>Lampiran 3 Hasil Regresi Sederhana .....</b>	<b>71</b>
<b>Lampiran 4 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan .....</b>	<b>71</b>
<b>Lampiran 5 Hasil Uji Anova.....</b>	<b>71</b>
<b>Lampiran 6 Uji t.....</b>	<b>72</b>
<b>Lampiran 7 Hasil Regresi MSI Motivasi Kerja.....</b>	<b>72</b>
<b>Lampiran 8 Hasil regresi MSI Kinerja Pegawai .....</b>	<b>73</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan

harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Nur Adha, 2019).

Djaelani (2018) berpendapat bahwa kinerja mencerminkan hasil dari dorongan dan kemampuan individu untuk menjalankan aktivitas mereka secara optimal, didukung oleh kemauan dan tingkat keahlian yang dimiliki. Untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, perusahaan senantiasa mempertimbangkan karakteristik unik dari masing-masing individu dan memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai. Manfaat yang beragam, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, menunjukkan pencapaian tugas selesai dengan standar yang benar dan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2016), ada beberapa faktor yang menjadi tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan itu sendiri :kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari pimpinan yang mampu menggerakkan bahwasanya untuk mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang telah ditentukan, untuk pimpinan setidaknya dapat mengetahui sifat-sifat, karakter-karakter, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, aspirasi-aspirasi dan cara berpikir dari setiap pegawai yang dibawa ketika ia akan melakukan pekerjaannya.

Meningkatkan pelayanan pada pegawai yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan melaksanakan fungsi-fungsi tugasnya yang sudah diatur oleh

Perusahaan. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut (Desler, 2018) kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja pegawai.

Berdasarkan UU NO. 23 tahun 2014, kecamatan merupakan pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Selanjutnya camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Menurut UU NO 8 Tahun 2005 tentang perubahan atas UU NO 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, diberikan amanat pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang yaitu para Aparatur Sipil Negara kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak dilakukan dengan sepenuh hati. Kurangnya motivasi dalam bekerja terjadi karena sangat jarang mendapat penghargaan atau apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, Aparatur Sipil Negara tidak mendapat pengakuan dari atasan, pimpinan sangat jarang melakukan pendelegasian wewenang kepada para bawahannya, Aparatur Sipil Negara tidak mendapat perhatian khusus dari pimpinan serta kondisi kerja yang kurang mendukung karena kurangnya kekompakkan dalam team kerja pada instansi.

Pada rentan waktu bulan juni pada saat peneliti melakukan observasi dan penelitian. Berdasarkan pengamatan yaitu para pegawai sangat sibuk menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang telah diberikan. Dengan hal ini, para pegawai sangat sibuk dan perlu yang namanya motivasi atau dorongan dari atasan agar para pegawai tetap stabil menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Berkaitan dengan fenomena yang terungkap diatas, masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Iswari & Pradhanawati (2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadapn kinerja karyawan perempuan. Hal ini ditegaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Gibson & Donelly Jr (2012) bahwa teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Hartini (2009)

**Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di Kantor Ilir Barat II Kota Palembang**

NO	Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang	Tahun	
		2022	2023
1.	Camat	1	1
2.	Sekretaris Camat	1	1
3.	Kepala Seksi Pemerintahan	6	6
4.	Pengadministrasi Pemerintahan	3	3
5.	Analisis Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah	1	1
6.	Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	1	1

NO	Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang	Tahun	
		2022	2023
7.	<b>Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban</b>	1	1
8.	Pengelola Kecamatan dan Ketertiban	1	1
9.	Penyusun Rencana Pencegahan dan Penindakan Pelanggaran	2	2
10.	<b>Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat</b>	1	1
11.	Analisis Pemberdayaan Masyarakat & Kelembagaan	1	1
12.	Pengelolaan Data	1	1
13.	<b>Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial</b>	1	1
14.	Pengelola Kesejahteraan Sosial	1	1
15.	Penyusun Program Pembinaan Pranata Sosial	1	1
16.	<b>Kepala Seksi Pelayanan Umum</b>	1	1
17.	Pengadministrasi Perizinan	1	1
18.	Pengelolaan Data Pelayanan	1	1
19.	Analisis Pelayanan	3	3
20.	<b>Kasubbag Perencanaan &amp; Keuangan</b>	1	1
21.	Pengelola Akuntabilitas	1	1
22.	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	1	1
23.	Bendahara	1	1
24.	Pengelola Data Belanja dan Laporan Keuangan	1	1
25.	Penata Laporan Keuangan	1	1
26.	Analisis Keuangan	1	1
27.	Kasubbag Umum & Kepegawaian	1	1
28.	Pengadministrasi Kepegawaian	2	2
29.	Analisis SDM Aparatur	1	1
30.	Pengelola Pemanfaatan BMD	1	1
31.	Pengemudi	1	1
32.	Petugas Keamanan	2	2
33.	<b>Lurah</b>	7	7
34.	<b>Sekretaris Lurah</b>	7	7
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>58</b>

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang

Untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang dan untuk

mengetahui kinerja pegawai berdasarkan periode 2023-2024 di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

**Tabel 1. 2 Capaian Kinerja PNS Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang 2023-2024**

Kriteria Kinerja	Jumlah (Orang)	% Pegawai
Sangat baik	11	19,0
Baik	31	53,4
Cukup	13	22,4
Kurang	3	5,2
TOTAL	58	100%

Sumber : Data Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang

Dari 58 pegawai, sebanyak 11 orang (19%) berada dalam kategori sangat baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun mereka adalah kelompok yang lebih kecil, ada sebagian pegawai yang performanya sangat tinggi, Sebagian besar pegawai, yaitu 31 orang (53,4%), masuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki performa yang positif, meskipun belum mencapai level "sangat baik". Mereka adalah tulang punggung dalam tim karena mencakup lebih dari setengah populasi. Sebanyak 13 orang (22,4%) dinilai memiliki kinerja cukup. Meskipun masih tergolong memadai, angka ini menandakan bahwa lebih dari seperlima pegawai memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerjanya. Hanya 3 orang (5,2%) yang masuk dalam kategori kurang. Meski jumlahnya relatif kecil, kelompok ini perlu perhatian khusus karena mereka berisiko menurunkan produktivitas keseluruhan jika tidak ada intervensi perbaikan. Mayoritas pegawai (53,4%) memiliki kinerja baik, sementara 19% memiliki kinerja sangat baik. Namun, terdapat sekitar 22,4% pegawai yang



kinerjanya perlu ditingkatkan, dan 5,2% lagi memerlukan perhatian lebih untuk memperbaiki kinerja mereka.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu: “Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang ?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak berkepentingan antara lain sebagai berikut :

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai harusnya pimpinan di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang bisa menyusun strategi dalam hal untuk peningkatan kinerja pegawai nya dan memberikan motivasi serta lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai nya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Aguayo Torrez, Madahi Veronica. 2021. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." (2020): 1–41.
- Alhamdi, Rezki. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel." *Jurnal Pariwisata Pesona* 3(1): 130–37.
- Alkalah, Cynthia. 2016. "済無No Title No Title No Title." 19(5): 1–23.
- Almaududi, Said, Muhammad Syukri, and Camelia Puji Astuti. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 6(1): 96.
- Arianto, Tezar, and Ervina Erlita. 2021. "ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah)." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 9(1): 95–106.
- Bagas, Muhammad Ali. 2020. "Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam." *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam* 1(2): 100–108.
- Bukhori, Mohammad, and Erlyana Kusuma Dewi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Inrervening." *Akademika* 16(2): 113–20.
- Dahri, Iftikhor, and Purnama Putra. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance* 3(1): 52–66.
- Fachreza, Said Musnadi, and M Shabri Abd Majid. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2(1): 115–22.
- Fajri, Taufan Maulana, and Abdul Rohman. 2020. "Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(2): 145–55.

- Ferdinand, Novingky, and Ahmad Satibi. 2021. "Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan* 2(1): 30–37.
- Firmanzah, Afrizal, Djamhur Hamid, and Mochamad Djudi. 2017. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 42(2): 1–9.
- Gumilar, Gun Gun, and T. Munzir. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam." *Jurnal Dimensi* 7(2): 255–66.
- Hartini, Tutik. 2009. "Gambaran Kinerja."
- Henriani, Rosdianti Razak, and Hafiz Elfiansyah Parawu. 2021. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2(4): 1427–41.
- Julianita, Rizska. 2018. "Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 14(1): 55–63.
- Junaidi, R, and F Susanti. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." : 1–13.
- June, Siong, and Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(3): 407–20.
- Khasanah, Nidaul. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya." *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* 1(1): 16–22.
- Kurniawati, Urip Meilina, and Maemonah Maemonah. 2021. "Analisis Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Pembelajaran Daring Anak Usia Dasar: Analisis Jurnal Sinta 2 Sampai 6." *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam* 8(1): 51.
- Kusuma, Livia Putri, and J.E. Sutanto. 2018. "Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa." *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3(4): 8.
- Lu, Yan, and Sharon L. Lohr. 2021. "Simple Random Sampling." *R Companion for Sampling* 15(1): 15–26.

- Marlinda, Dewi, Fakhrul Rozi Yamali, and M Zahari MS. 2021. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 6(1): 217.
- Maswar, Zikriati Mahyani, and Muhammad Jufri. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 1(1): 16–29.
- Mukawi, Umar, Normajatun, and Abdul Haliq. 2015. "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin." *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora* 1(1): 16–26.
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1): 57.
- Primandaru, Dinarizka Leksi, Diana Sulianti Tobing, and Dewi Prihatini. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember." *Bisma* 12(2): 204.
- Rivki, Muhammad et al. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." (112): 1–14.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2018). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami, and Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 26(2): 1–8.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 3(2): 1–12.
- Sembiring, Hendri. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 13(1): 10–23.
- Setiani, Y., and W. D. Febrian. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(1): 279–92.
- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi.” *JURNAL SeMaRaK* 1(1): 66–82.
- Sutanjar, T, and O Saryono. 2019. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management Review* 3(2).
- Tanjung, Adetia Azmi, and MHD. Andi Rasyid. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv.” *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis* 2(1): 49–59.
- Terhadap, Kepemimpinan, and Kinerja Karyawan. 2016. “Jurnal Nominal / Volume v Nomor 2 / Tahun 2016 Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” V.
- Tri Finta, Syandi Syah Endra. 2021. “Jurnal PS 2.” *Among Makarti* 14 No. 2(2): 1–12.
- Wibawa, Sebastianus Alexander Septiadi Desak Ketut Sintaasih I Made Artha. 2017. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap, DENGAN PEMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia Merupakan Badan Di Bawah Kementerian Pertaha.” 8: 3103–32.
- Yonanda, Cintya, Heru Susilo, and Arik Prasetya. 2016. “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 30(1): 109–16.
- Yusuf, Nurdin. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo.” *Gorontalo Development Review* 1(1): 15.