

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR CAMAT BABAT KECAMATAN PENUKAL
KABUPATEN PALI



Skripsi Oleh:

FETRA TALITA

01011181320015

MANAJEMEN

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

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN
TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA FAKULTAS EKONOMI
2017

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT BABAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PALI**

Disusun Oleh

Nama : Fetra Talita
NIM : 01011181320015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif skripsi

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

20 Januari 2017

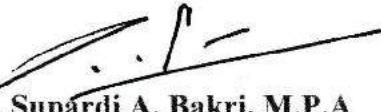

Dr. Agustina Hanafi, MBA

NIP. 195708291984032003

Anggota

Tanggal Persetujuan

19 Januari 2017


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DI KANTOR CAMAT BABAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PALI

Disusun oleh:

Nama : Fetra Talita
Nim : 01011181320015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 8 Februari 2017

Ketua


Dr. Agustina Hanafi, M.BA
NIP.195708291984032003

Anggota

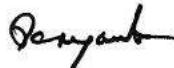

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP.195105121978031002

Penguji


Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP.195210031976021001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP.195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fetra Talita
Nim : 01011181320015
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BABAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PALI Pembimbing:

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.BA
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 8 Februari 2017

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 kesarjanaan.

Inderalaya, 8 Februari 2017



MOTTO

*Hidup adalah pelajaran tentang kerendahan hati selama ada keyakinan,
semua akan menjadi mungkin*

-Fetra Talita-

Dengan mengucap Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Ayah dan ibu tersayang

Adik-adiku

Keluarga Besar

Sahabatku

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Akhirnya, dengan mengucapkan terimakasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam penyelesaian penulisan ini.

Inderalaya, Februari 2017

Fetra Talita
01011181320015

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A. Selaku dosen pembimbing utama, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak.Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. Selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak.Drs.M. Kosasih Zen, M.Si. Selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam ujian seminar proposal.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Retor Universitas Sriwijaya.
5. Prop. Dr. Taufiq marwah M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Jurusan Manajemen serta Welly Nailis, S.E, M.M yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan nasihat selama proses perkuliahan.
7. Pengelola serta Dosen Pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi.
8. Kedua orang tuaku dan nenek ku (ayah, ibu dan tamongku) yang tak pernah lelah berjuang siang dan malam, panas dan hujan demi memberikan yang

terbaik untuk saya dan memberikan kepercayaan yang penuh, memberikan suatu harapan yang besar untuk kesuksesan pada diri ini. Semoga Allah SWT. Senantiasa melindungi dan memberikan umur yang panjang.

9. Adiku Kelpin Elega dan Tablik Pratama. Terus semangat untuk mengejar cita-cita agar bisa memberikan yang terbaik untuk kedua orang tua kita dan juga buatlah ibu kita tersenyum dengan bahagia dan bangga di syurga sana.
10. Kakak-kakaku Tersayang terimakasih semangat, masukan, dan kasih sayang kalian kepadaku. Hingga sampai saat ini aku masih terus semangat dalam menjalankan kehidupan saat ini.
11. Sahabat dan teman-teman Terbaikku yang selalu bisa mengerti.
12. Teman-temanku, Viska herlina, Wulan Dari, Mela Julanda, Deani sally Junike, Rista Maysera. dan teman-teman Management angkatan 2013.
13. Terimakasih kepada almamater kuningku, dengan segala kenangan dan pengalaman yang tak akan pernah terlupakan. Terimakasih atas perjalanan selama ini. Saya bangga menjadi mahasiswa Universitas Sriwijaya.

Inderalaya, 8 Februari 2017

Penulis

Fetra Talita

01011181320015

ABSTRACT

INFLUENCE OF MOTIVATION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES PERFORMANCE IN THE OFFICE CAMAT BABAT OF EASTERN PENUKAL DISTRICT PALI

By

Fetra Talita; Dr. Agustina Hanafi, M.B.A & Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

This research aims to know the influence of employee performance assessment of performance in the office camat babat of eastern pemukal. The data used is census data that took the whole sample amounted to 79 employees. This research uses data retrieval with a questionnaire with 79 respondent. The results of the research done using the empirical test results on simple linear regression showed that lead Motivation (X) effect on Performance (Y) in a influence Camat Babat Kecamatan pemukal Kabupaten Pali. Motivation will lead to a good performance for employees to work. The results showed that there is influence between employee motivation of the performance.

Keyword : Motivation and Performance

Knowing,

Chairman

Member


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP : 195708291984032003


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP : 195105121978031002

Head of Management Program


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP.195707141984031005

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BABAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PALI

Oleh:

Fetra Talita

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat babat kecamatan penukal kabupaten pali. Data yang di gunakan adalah data yang di ambil dengan menggunakan teknik sensus pengambilan data dengan kuesioner dengan 79 responden Hasil Penelitian yang di lakukan menggunakan hasil pengujian empiris pada regresi linier sederhana menunjukan bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali . Motivasi Kerja secara langsung mempengaruhi Kinerja pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik. dengan demikian, adanya Motivasi akan menimbulkan kinerja yang baik bagi pegawai terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

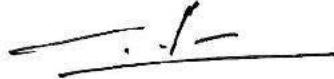
Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja

Mengetahui,

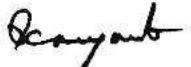
Ketua


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP : 195708291984032003

Anggota


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP : 195105121978031002

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP.195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fetra Talita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Pengabuan, 16 Maret 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Raja-Jaya Kecamatan Penukal Kabupaten Pali
Alamat Email : Fetra_Talita@yahoo.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD Negeri 10 Raja-Jaya
SMP : SMP Negeri 3 Penukal
SMA : SMA Negeri 2 Muara Enim
Pengalaman Organisasi :
Anggota IKAMMA (Ikatan Mahasiswa
Manajemen) FE UNSRI 2014/2015

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
MOTTO.....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Pengertian Motivasi.....	8
2.1.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	10
2.1.2. Tujuan pemberian motivasi	11
2.1.3. Teori-teori Motivasi	11
2.1.4. Pengertian Kinerja.....	13
2.1.5. Indikator Kinerja	13
2.1.6. Evaluasi Kinerja.....	15
2.1.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	16
2.2.1. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	18
2.2.2. Hubungan antar motivasi kerja dan kinerja pegawai.....	20
2.3. Penelitian Terdahulu	21

2.4.	Kerangka Berpikir	22
2.5.	Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Lokasi Penelitian.....	24
3.2.	Jenis dan Sumber Data	24
3.2.1.	Jenis Data.....	24
1. D ata kualitatif.....	24
2. D ata Kuantitatif.....	24
3.3.2.	Sumber Data.....	24
1. D ata Primer	24
2. D ata Skunder	25
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.4.	Teknik Analisis Data.....	26
3.4.1.	Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.4.1.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	26
3.5.	Uji Reliabilitas	27
3.6.	Uji Hipotesis	27
3.6.1	Uji Statistik t dan Model Regresi	24

BAB IV HASIIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Gambaran Objek Penelitian.....	29
4.1.1.	Potensi Kecamtan Penukal Kabupaten Pali	29
4.1.2.	Visi Kecamatan Penukal Kabupaten Pali	30
4.1.3.	Misi Kecamatan Penukal Kabupaten Pali	30

4.2. Hasil Penelitian	32
4.2.1. Gambaran Umum Responden.....	32
4.2.1.1	J
enis Kelamin Responden	32
4.2.1.2	U
sia Responden.....	32
4.2.1.3	P
endidikan Terakhir Responden.....	33
4.2.1.4	M
asa Kerja Responden	33
4.2.2. Uji Validitas Instrumen Penelitian	34
4.2.3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	36
4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	37
4.2.4.1	A
naslisis Deskriptif Mengenai Motivasi Kerja (X)	37
4.2.4.2. Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja (Y).....	46
4.2.5. Uji Hipotesis	53
4.2.5.1	H
asil Analisis Regresi Linear Sederhana	53
4.2.5.2	H
asil Uji t (Parsial).....	54
4.2.5.3	K
oefisien Determinasi (R^2).....	54
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	57
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Ketidak Hadiran Pegawai	4
Tabel 1.2. Kinerja Pegawai Kantor Camat.....	5
Tabel 1.3. Daftar Gaji Pegawai PNS	6
Tabel 2.1. Daftar Gaji Non PNS	6
Tabel 3.1. Operasional Variabel Motivasi	25
Tabel 3.2. Operasional Variabel Kinerja.....	25
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	32
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	33
Tabel 4.5.Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	33
Tabel 4.6.Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel X.....	35
Tabel 4.7.Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	35
Tabel 4.8.Hasil Uji Realibilitas	36
Jawaban Responden Butir 1	38
Jawaban Responden Butir 2	38
Jawaban Responden Butir 3	39
Jawaban Responden Butir 4	40
Jawaban Responden Butir 5	41
Jawaban Responden Butir 6	41
Jawaban Responden Butir 7	42
Jawaban Responden Butir 8	43
Jawaban Responden Butir 9	44
Jawaban Responden Butir 10	45
Tabel 4.9.Kesimpulan Analisis Frekuensi Responden Motivasi.....	46
Jawaban Responden Butir 1	47
Jawaban Responden Butir 2	47
Jawaban Responden Butir 3	48
Jawaban Responden Butir 4	49

Jawaban Responden Butir 5	50
Jawaban Responden Butir 6	50
Jawaban Responden Butir 7	51
Jawaban Responden Butir 8	51
Tabel 4.9. Kesimpulan Analisis Frekuensi Jawaban Responden	52
Tabel 4.10. Analisis Regresi Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.11. Hasil Analisis Uji t	55
Tabel 4.12. Interpretasi Koefisien Korelasi	56
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	31

LAMPIRAN

KUESIONER	64
FREQUENCIES	
Statitistics	69
Jenis Kelamin	69
Usia	69
Pendidikan.....	69
Masa Kerja	70
Frequency Table X.....	70
Uji Reliabilitas Variabel X	73
Item-Total Statistics	74
One-Sampel Statistics	75
Frequency Table Y.....	76
Uji Reliabilitas Variabel Y	78
Item-Total Statistics	79
One-Sample Statistics	80
Analisis Regresi Linear Sederhana	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sumber daya alam itu secara umum seorang pegawai yang cara kemampuan cara berpikirnya tentunya harus ia gunakan untuk memberikan suatu masukan di dalam pekerjaan tersebut maupun segala ketentuan yang telah di lakukan. Kegiatan ini harus juga di dukung dengan adanya suatu motivasi yang kuat supaya seorang pegawai tersebut lebih giat lagi di dalam bekerjanya dan lebih semangat lagi di dalam melakukan pekerjaannya di sebabkan seorang pegawai harus la sering di berikan daya masukan memotivasi agar terwujudnya penyelarasan pada seorang pegawai tersebut. Oleh karna itu untuk mencapai tujuan kinerja pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai di dalam bekerja tersebut maka pegawai tersebut lebih di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tercapainya suatu tujuan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja yang tinggi, dan pegawasan tersebut harus di tingkat kan lagi dalam melaksanakan pekerjaan. sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan di dalam menjalankan tugas-tugas yang di tentukan.

Motivasi adalah, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kemampuan (Hasibuan, 2014). Berdasarkan dalam penilaian Observasi dan wawancara yang telah di lakukan

bahwasannya di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali pegawainya tergolong rendah penyebab rendahnya motivasi pegawai yaitu lingkungan kerjanya yang membosankan bagi pegawai sehingga pegawainya merasa jemu dengan keadaan lingkungan kerjanya dan di mana pegawai masih banyak yang berhalangan datang ke kantor dengan bebagai alasan, pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan guna untuk mencapai tujuan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah di tetapkan. pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor Sumber Daya Manusia (Istijanto, 2014).

Salah satu tantangan di dalam Kantor tersebut dalam menciptakan keunggulan-keunggulan itu adalah bagaimana suatu kantor tersebut memilih manajemen yang dapat memanfatkan faktor-faktor kinerjanya nya memiliki daya kerja yang efektif dan efisien. Adapun indicator yang dapat menggambarkan sesuatu kegiatan pegawai sudah efektif adalah motivasi adalah kerja dan kinerja pegawai (Wibowo, 2014)

Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali adalah salah satu pelayanan masyarakat yang siap untuk melayani di dalam pembuatan akte kelahiran dan kartu tanda penduduk dan surat-surat lainnya dalam menghadapi pelayanan masyarakat tersebut perlulah untuk memberikan pegawai yang baik di

dan efektif dan efisien didalam pembuatan-pembuatan surat-surat tersebut dan dengan itu sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang organisasi dan masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Di kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang di hadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih kurangnya absensinya Di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali antara lain kehadiran absensi pegawai, dan juga di dalam ia menyelesaikan tugas dalam pembuatan surat-surat seharusnya dalam sehari menyelesaikan 8 surat tapi cuman terselesaikan 4 surat dalam waktu sehari dengan hal itu mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang di sebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan di dukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang di rencanakan.

Berikut ini jumlah kehadiran pegawai yang tidak hadir di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali berdasarkan absensi 2015.

Tabel 1.1
**Rekapitulasi Absensi Ketidak Hadiran Pegawai Di Bulan Maret, April, Mei
2015 Di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali**

no	Nama Bagian	Jumlah Pegawai	Pegawai yang hadir apel pagi bulan												
			Maret				April				Mei				
			6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29
1	Sekretaris	9	3	3	4	4	2	4	4	4	5	3	3	2	5
2	Bagian Umum	4	1	2	2	7	3	6	7	4	9	2	6	3	4
3	Bagian Keuangan	5	4	3	3	5	4	6	2	1	5	7	5	7	6
4	Seksi Pemerintah	8	2	2	3	5	4	4	2	2	3	3	4	5	6
5	Seksi Ketentraman & Ketertiban	11	5	6	6	5	2	2	5	4	4	9	2	10	3
6	Seksi Pemberdayaan	10	7	4	4	6	6	7	7	5	5	2	8	3	3
7	Seksi Kesejahteraan Sosial	14	3	9	3	4	7	6	2	2	3	3	13	4	8
	Jumlah	79	25	29	25	36	25	35	29	22	34	29	41	34	35
	Persentase yang tidak hadir														

Sumber: Sekretaris Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat di lihat bahwa tingkat ketidak hadiran pegawai di Bulan Maret sebesar 36,4%, Bulan April sebesar 36,8% dan Bulan Mei sebesar 43,10% Kondisi ini dapat di artikan bahwa dari keseluruhan pegawai dari 79 orang tidak lebih dari 50% pegawai Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali yang hadir, sedangkan kehadiran seorang pegawai merupakan kewajiban bagi seluruh pegawai.

Berikut daftar penilaian kinerja Pegawai Di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali.

**Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal
Kabupaten Pali**

No	Jenis-jenis Pelayanan Surat Yang Masuk	Yang Harus di proses	Hasil Surat yang di kerjakan	Penyelesaian Tugas
1	Surat legalisir dokumen kependudukan (KTP, KK, AKTA, Kelahiran/ Kematian dll	8	4	1 hari
2	Surat keterangan tinggal sementara	6	4	1 hari
3	Surat penerbitan surat catatan kepolisian (surat pengantar SKCK)	7	5	1 hari
4	Kartu keluarga	8	5	3 hari
5	Kartu tanda penduduk	12	9	6 hari

Sumber: Sekretaris Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali

Berdasarkan Keterangan di atas dapat di lihat bahwasannya di dalam pelayanan dalam mengerjakan surat legalisir dokumen dalam waktu 1 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 4 surat dari 8 surat yang di proses, dan surat keterangan tinggal sementara dalam 1 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 5 surat dari 6 surat yang di proses, juga surat pengantar SKCK dalam waktu 1 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 5 surat dari 7 surat yang masuk, begitu pula dengan surat kartu keluarga dalam waktu 3 hari hanya terselesaikan 5 surat dari 8 surat yang di proses, begitu juga dengan surat pembuatan kartu tanda penduduk dalam waktu 6 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 9 surat dari 12 surat yang di proses dalam hal ini bahwasannya tidak semua nya pegawai bisa menyelesaikan penuh tugasnya di karnakan kurang nya motivasi kerja di dalam kinerja hal tersebut menunjukan bahwa kinerja pegawainya berpengaruh terhadap ketidak sesuaian dengan target yang telah di tentukan. Berikut Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Babat Kecamatan penukal Kabupaten Pali.

Tabel 1.3 Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali.

Daftar Gaji	Jumlah Pegawai
1. golongan II/c,II/b,II/a $\geq 2 - 3$ juta	9
2. golongan III/c,III/b,III/a $\geq 3 - 4$ juta	5
3. golongan IVa dan III/b ≥ 5 juta	2
Jumlah	17

Sumber : Sekretaris di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali

Berdasarkan tabel 1.1 di ketahui gaji yang di terima oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pangkat (golongan) yang telah di uraikan di atas bahwa masih banyak pangkat (golongan) yang masih rendah dapat di lihat pada pangkat (golongan) II masih sangat besar yaitu terdiri 2 orang. Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan seperti manajer (Mulyadi, 2001, 377).

Tabel 1.4 Daftar Gaji Induk Tenaga Kerja Non PNS Kantor Camat Babat kecamatan Penukal kabupaten Pali

Gaji	Jumlah (orang)
≤ 1 Juta	60
1 juta – 1,5 juta	2
Jumlah	62

Sumber : Sekretaris di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali

Dari tabel 1.4 di lihat bahwa gaji perbulan pegawai lebih banyak di bayarkan kurang dari 1 juta sebanyak 60 orang, dan gaji 1 samapai 1,5 juta sebanyak 2 orang hal ini menunjukan bahwa bahwa gaji yang di terima oleh pegawai tetap masih belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pegawai tersebut. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran

kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus. (Hadi Purwono, 2003, 2).

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membuat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, untuk memudahkan penelitian ini dan memberikan suatu arah yang jelas dalam interpretasi data dan fakta dalam penulisan proposal ini, maka terlebih dahulu di lakukan perumusan masalah , maka terdapat permasalahan dari penelitian ini adalah :

” Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali?”

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain:

“untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran yang dapat di gunakan sebagai perbandingan dalam penelitian serta memberikan masukan kepada mahasiswa lainnya.
2. Di harapkan hasil penelitian ini menjadi bahan kajian dan bahan pembanding serta dasar penelitian lebih lanjut.

B. Manfaat Praktis

1. Di harapkan dapat membantu pimpinan untuk memotivasi pegawai dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi atasan agar bisa mengambil kesimpulan dan kebijakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai

Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pegawai kantor untuk lebih meningkatkan daya kinerja pegawai melalui motivasi.

Kabupaten Pali untuk menciptakan temuan baru dan memahami seberapa besar motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Daftar Pustaka

- Acta Diuma,(2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia*.Volume III.No.4.Tahun
- Apolinario Mareal Maia Do Rego, (2014), *Pengaruh Imbalan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik* dili. 3.10(2014):%99-613
- Azis Fathoni,Maria Magdelena (2016), *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. 2 No.2 Maret*
- Dharma. Agus; 2003, *Manajemen Superpisi Cetakan lima*. jakarta: PT. Raja Grapindo Persada
- Fitria Yuseila,(2016), *Pengaruh Motivasi Pemimpin terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian*. 4(4):1547-1558 ISSN 2477-2458
- Florida Dessy Putri Sainuddin,(2013)"*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* PT. Semen Tonasa, Vol.25 (2) :217-231,
- Gomes. Faustino.C; 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi Offset
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsi, Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta; Sinar Grafika

- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2008, *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Leonardo Agusta dan Eddy Nadiano Sutanto, Agora,(2013), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* CV Haragon Surabaya, Vol.1.No.3.
- Mangkunegara, A.A. Anwar prabu, 2006, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gahlia indonesia
- Priansya, 2014, *Perencanaan dan pengembangan SDM*, Bandung, Alpabeta
- Rivai, Veitzel, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, jakarta: PT Raja Grafindo Persada Persada
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Soedjono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi: Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.7 surabaya: Universitas Kristen Petra
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; Teori, Dimensi, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutarto, 2006, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta; Gadjah Mada University Press
- Sutrisno,Azis Fathoni, Minarsih,(2016), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, 2.No.2.
- Triton PB, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Jakarta Selatan: Oryza
- Umar, Husein, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.