

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



SKRIPSI OLEH:

**ARIF KURNIAWAN**

**01011381621249**

**MANAJEMEN**

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Disusun Oleh :

Nama : Arif Kurniawan  
NIM : 01011381621249  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal :

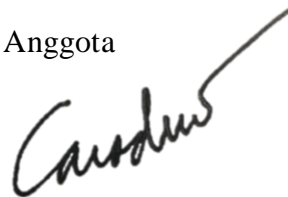


28 Desember 2019

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP : 196610221992032002

Tanggal :

Anggota



02 Desember 2019

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP : 198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Disusun Oleh :

Nama : Arif Kurniawan  
NIM : 01011381621249  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Januari 2020, dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 13 Januari 2020

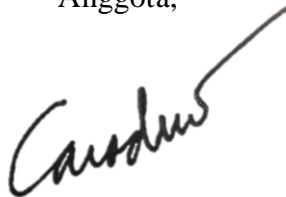
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 198104022008011013

Anggota



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

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajem



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama Mahasiswa : Arif Kurniawan  
NIM : 01011381621249  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses-nya*, dan kami setuju untuk di tempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 13 Januari 2020

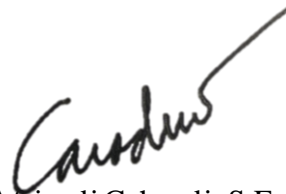
Pembimbing Sripsi

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 198104022008011013

## SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Arif Kurniawan  
NIM : 01011381621249  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 13 Januari 2020

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

Demikian pernyataan ini saya buat yang sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, 13 Januari 2020  
Pembuat pernyataan



(Arif Kurniawan)  
01011381621249

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

*“Sadar, Syukur dan Bijak ”*

*Mulailah dari tempatmu berada, gunakan apa yang kau punya dan lakukan apa yang kau bisa.*

*Arif Kurniawan*

*Skripsi ini kupersembahkan kepada :*

- ◆ *Ayahanda Jauni dan Ibunda Misnah*
- ◆ *Saudariku, Darlina dan Ida Marisa*
- ◆ *Saudaraku, Yansan*
- ◆ *Thaskiah*
- ◆ *Teman seperjuangan, Rudi, Firza, Wenty dan Delia*
- ◆ *Teman-teman Manajemen 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya*
- ◆ *Almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir”**, Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan guna menyempurnakan skripsi ini.

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 terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Jauni dan Ibunda Misnah, terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, motivasi dan nasehat, serta pengorbanan tak terkira, yang tak hentinya diberikan demi kesuksesan dan kebahagiaanku selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Taufik Marwa, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A, selaku Koordinator Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik
8. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran terbaik dan kritik membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen penguji yang telah memberikan saran terbaik dan kritik membangun dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama ini.
11. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi, terima kasih atas bantuannya selama ini.
12. Saudaraku Darlina, Yansan dan Ida Marisa tercinta , terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, dan doanya yang tak terhingga selama ini.
13. Keluarga besar Manajemen 2016 yang telah memberikan banyak cerita dan pengalaman selama masa perkuliahan.
14. Sahabat-sahabat baikku selama perkuliahan, Rudi, Halimah, Basyar, Hamid, Wenty, Firza, Delia, terima kasih atas segala keceriaan, kebersamaan, doa, dukungan, bantuan, motivasi dan semangat tulus yang kalian berikan selama ini.



15. Sahabat-sahabatku Iwan, Rahman, Yudhi, Mumun, Hendra, Hambali, Michael, Hasan, Irfan, Ciko, Ridho, Didi terima kasih atas kebersamaan kita, segala doa, dukungan, keceriaan, canda tawa, dan bantuan tak terkira yang telah tulus kalian berikan selama ini.
16. My Special Girl Friend Thaskiah, terima kasih banyak untuk keceriaan, kebersamaan, perhatian, doa dan dukungan yang telah diberikan selama masa-masa perjuangan ini.
17. Seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah membantu penulis mendapatkan data untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki
18. Semua pihak yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Aamiin Yaa Rabbal'aalamiin.

Palembang, 13 Januari 2020



Penulis

(Arif Kurniawan)  
01011381621249

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Oleh:

Arif Kurniawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir. Responden yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknis analisis data. Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir. Agar kinerja pegawai semakin meningkat dan lebih baik, disarankan organisasi untuk memperhatikan kebutuhan fisiologis dari pegawai, dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis pegawai maka pegawai akan beralih ke kebutuhan berikutnya sehingga mampu membuat pegawai termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga meningkatkan kinerjanya.

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Kinerja.*

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

*By:*

Arif Kurniawan; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

*This study aims to determine the effect of work motivation on the performance of Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir employees. The respondents used were the entire population of 36 people. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique, This study using primary data obtained through the questionnaire and simple as a regression analysis method technical data analysis .Based on this research, it was found that work motivation had a positive and significant effect on the performance of Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir employees. In order for employee performance to increase and improve, it is recommended that the organization pay attention to the physiological needs of employees, employees will move the next needs so that they are able to make employees motivated work as much as possible so employees worked hard possible so motivated to increase her performance.*

**Keywords: Work Motivation, Performance.**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Arif Kurniawan

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Pematang Panggang, 23 September 1997

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Veteran No. 87 Lk. III Rt. 06 Kelurahan Cinta Raja,  
Kecamatan Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering  
Ilir, Sumatera Selatan

Alamat E-mail : [Arifkurniawanak09@gmail.com](mailto:Arifkurniawanak09@gmail.com)

Telepon : 0857 6905 5354

Pendidikan Formal :

SD : SD Negeri 09 Kayu Agung (Lulus 2010)

SMP : SMP Negeri 01 Kayu Agung (Lulus 2013)

SMA : SMA Negeri 01 Kayu Agung (Lulus 2016)

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Manfaat Penelitian .....	15
a. Manfaat Teoritis .....	15
b. Manfaat Praktis .....	16
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	17
2.1 Landasan Teori .....	17
2.1.1 Motivasi.....	17
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	17
2.1.1.2 Tujuan Motivasi .....	17
2.1.1.3 Jenis- Jenis Motivasi .....	18
2.1.1.4 Metode-Metode Motivasi.....	18
2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	19
2.1.1.6 Fungsi Motivasi.....	22
2.1.1.7 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja .....	23

## HALAMAN

2.1.1.8 Indikator Motivasi.....	24
2.1.2 Kinerja.....	26
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	26
2.1.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.1.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.1.2.5 Karakteristik Kinerja.....	28
2.1.2.6 Indikator Kinerja.....	29
2.1.2.7 Penilaian dan Standar Pengukuran Kinerja.....	30
2.1.3 Hubungan Variabel Independen dan Variabel Dependen.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
2.4 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.2 Rancangan Penelitian.....	39
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.3.1 Jenis Data.....	40
3.3.2 Sumber Data.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1 Pengukuran Variabel.....	41
3.5 Populasi Dan Sampel.....	42
3.5.1 Populasi.....	42
3.5.2 Sampel.....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	43
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	43
3.6.1.1 Uji Validitas.....	43
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.7 Uji Hipotesis.....	44

## HALAMAN

3.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	44
3.7.2 Koefisien Korelasi $r$ dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
3.7.3 Uji $t$ .....	46
3.8 Definisi Operasional Variabel .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir .....	49
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir .....	50
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir .....	51
4.2 Hasil Penelitian .....	53
4.2.1 Gambaran Umum Responden .....	53
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	53
4.2.1.2 Usia Responden.....	54
4.2.1.3 Status Keluarga Responden.....	55
4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	55
4.2.1.5 Lama Kerja Responden .....	56
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Variabel X) .....	58
4.2.2.1.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja .....	67
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y).....	68
4.2.2.2.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Kinerja .....	78
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	78
4.3.1 Uji Validitas .....	78
4.3.1 Uji Reliabilitas.....	81
4.4 Hasil Uji Statistik.....	81
4.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	81

## HALAMAN

4.4.2 Uji t .....	83
4.4.3 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	84
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	88
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran .....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90



## DAFTAR TABEL

### HALAMAN

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir Berdasarkan Jabatan.....	5
Tabel 1.2 Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir Berdasarkan Golongan.....	7
Tabel 1.3 Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir Berdasarkan Gaji.....	7
Tabel 1.4 Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir Berdasarkan Tunjangan.....	8
Tabel 1.5 Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir Berdasarkan Tunjangan Fungsional .....	9
Tabel 1.6 Target dan realisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir pada tahun 2018.....	10
Tabel 1.7 Absen Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir.....	12
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Tabel Pengukuran Variabel.....	47
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	53
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	54
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Status Keluarga Responden .....	55
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	56
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden .....	57
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	58
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	59

## HALAMAN

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	61
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	62
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	63
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	64
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	65
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	65
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Motivasi Kerja .....	66
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	67
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	68
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	69
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	70
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	71
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	72
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	72
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	73
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	74
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Terhadap Kinerja Pegawai .....	75
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas .....	78
Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
Tabel 4.28 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	81
Tabel 4.29 Hasil Uji t .....	82
Tabel 4.30 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	83

**HALAMAN**

Tabel 4.31 Besar Hubungan Dan Pengaruh Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai..... 84

## DAFTAR GAMBAR

### HALAMAN

Gambar 2.1 Piramida Kebutuhan Menurut Abraham Maslow .....	23
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PMD Kab. OKI .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen adalah sebagai suatu proses untuk pencapaian tujuan yang dilakukan menggunakan bantuan dari sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan salah satu unsur yang tidak bisa terpisahkan di dalam jenjang dunia kerja, apalagi di era perkembangan yang sudah semakin maju, manusia sebagai sumber daya merupakan unsur terpenting di dalam kelancaran jalannya suatu organisasi.

Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan sebuah organisasi. Tujuan dari sebuah organisasi tidak akan mampu terwujud jika tidak adanya sumber daya manusia, hal inilah yang harus membuat suatu perusahaan atau instansi perlu membentuk sebuah tenaga kerja yang berkualitas demi kelancaran serta kelangsungan hidup dari suatu organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, salah satu yang menjadi fokus pemerintah adalah bagaimana usaha guna meningkatkan kinerja serta pelayanan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, instansi menempuh beberapa cara yang salah satunya ialah melalui dengan pemberian motivasi kepada para pegawai sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktifitas, kualitas dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

Motivasi adalah suatu dorongan atau daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Yang mendasari pegawai termotivasi untuk bekerja adalah pegawai memiliki suatu dorongan dari dalam diri keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan, dengan telah terpenuhi suatu kebutuhan atau keinginan pegawai maka pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja dilihat dari pegawai yang datang ke kantor dengan tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang diharapkan kantor, tingkat kehadiran dari pegawai yang baik serta pegawai mampu menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik.

Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam kelancaran suatu instansi ini perlu mendapat perhatian yang sangat serius demi tercapainya tujuan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir. Menurut Mangkunegara (2015:93) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. Menurut Robbins dan Judge (2014:222) motivasi adalah sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat lima hierarki kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai karena jika suatu keinginan dari pegawai tersebut telah terpenuhi maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja pegawai lebih produktif mampu memberikan kualitas kerja yang sangat baik sesuai dengan prosedur kantor, kuantitas kerja yang

dihasilkan pun memenuhi target dari kantor, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tingkat kehadiran pegawai yang baik serta pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa serta tugas pembantuan. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa terkait pemberdayaan usaha ekonomi pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Berbagai regulasi yang terus berubah seiring dengan perubahan dinamika pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang selalu menuntut pelayanan yang prima, sehingga setiap pegawai agar selalu dituntut untuk memberikan pelayanan serta dengan kualitas yang baik, dengan motivasi yang baik teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung-jawabnya dari setiap masing-masing pegawai.

Terdapat 36 jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 37 jumlah Tenaga Kerja Sukarela (TKS) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab.

OKI, dari 36 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut motivasi kerjanya masih tergolong rendah.

Motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI dapat dinilai mengalami permasalahan, motivasi kerja pegawai yang rendah dilihat dari perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti banyaknya pegawai yang datang terlambat, absensi baik tetapi pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan maksimal, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan memberikan pelayanan yang kurang memuaskan. Menurut data, pengamatan dan wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, rendahnya motivasi kerja pegawai ini dapat disebabkan oleh:

- a. Gaji pokok yang diterima pegawai tidak sesuai dengan tingginya beban kerja yang ditanggung, serta gaji pokok tersebut tidak bisa memenuhi dari kebutuhan dasar atau kebutuhan fisiologis pegawai.
- b. Beban kerja yang tinggi tidak sesuai dengan tunjangan kerja yang diperoleh pegawai. Dengan tingginya beban kerja tersebut tidak menambah tunjangan yang diterima pegawai. Seperti salah satu contoh yaitu banyaknya beban kerja yang diterima pegawai dilihat dari tingginya jumlah pegawai yang pulang lebih dari pukul 16.30.
- c. Pekerjaan yang monoton dan membosankan.
- d. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan para pegawai.

Sehingga dengan demikian diperlukannya motivasi yang diberikan pada pegawai, dorongan motivasi ini tentunya akan membuat pegawai akan tergerak



untuk melakukan aktivitas dengan baik dalam organisasi tersebut merasa terpanggil untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat. Hal inilah yang terkadang sering dilupakan dalam sebuah organisasi.

Adapun data pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir berdasarkan jabatan, golongan, gaji serta tunjangan dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten**  
**Ogan Komering Ilir Berdasarkan Jabatan**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1	Hj. Nursula, S.Sos	Kepala Dinas PMD Kab. OKI
2	Kanapi S.Sos	Sekretaris Dinas PMD Kab. OKI
3	Pauzan Nasrul, S.Sos	Kabid Pemereintahan Desa/Kel & Kelembagaan Pada DPMD Kab. OKI
4	Zulkardin, SH	Kabid Pengembangan Desa dan Teknologi Tepat Guna
5	Usman Rosadi, S.STP	Kabid Pengelola Keu, Usaha Ekonomi Masyarakat Desa & Aset Desa DPMD Kab. OKI
6	Yulianriani, SKM	Kabid Peningkatan Sapras, Penanggulangan Kemiskinan dan Evaluasi Perkembangan Desa
7	Sumaidi, S.Sos	Kasi EUM Pada Bidang Pengelolaan Keuangan Dan EUM DPMD Kab. OKI
8	Rukiah	Kasubbag Umum & Kepegawaian Pada Sekretariat DPMD Kab. OKI
9	Evonila Krista Putri, SE	Kasi Inventarisasi dan Aset Desa
10	Ahmad Jauhari, SE, M.Si	Kasi Pengelolaan Keuangan Desa Pada DPMD Kab. OKI
11	Muhammad Hasanudin, SE	Kasi Pendayagunaan SDA dan Teknologi Pada DPMD Kab. OKI
12	Andyka Fatra, S.Sos	Kasi Pemerintahan Desa Pada DPMD Kab. OKI
14	Rudy Kurniawan, SE	PJ. Kasi Pendayagunaan Masyarakat Desa Dan Pengembangan Desa DPMD Kab. OKI

---

15	Holijah, S.Sos	PJ. Kasi Kelembagaan Desa DPMD Kab. OKI
16	Medi Arfandi, ST	PJ. Kasi Inovasi dan Teknologi Tepat Guna Pada DPMD Kab. OKI
17	Juli Romiati, SE	PJ. Kasubbag. Keuangan Pada DPMD Kab. OKI
18	Teti Zuhriah, S.IP	PJ. Kasubbag. Perencanaan Pada DPMD Kab. OKI
19	Yulius Chandra Herawan, S.Kom	PLT. Kasi Evaluasi Perkembangan Desa Pada DPMD Kab. OKI
20	Iskandar, S.Sos	Staf Dinas PMD Kab. OKI
21	Hj. Karma	Staf Kasi Penanggulangan Kemiskinan DPMD Kab. OKI
22	Yudico Rambang, SE	Penyusun Rencana Kegiatan Bimtek Bidang Usaha Ekonomi DPMD Kab. OKI
23	Bustanur Arido, S.Sos	Pengelola Bimbingan Kelembagaan
24	Teti Sumantri, S.IP	Pengelola Penata Dan Pengembangan Lembaga Pemsyarakatan Pada Subbid. Pempdes/Kel
25	Jamilah, S.Sos	Analisis Kelembagaan Masyarakat Pada DPMD Kab. OKI
26	Dedy Iskandar, S.Sos	Pengadministrasi Pembinaan Perangkat Kel. Pada Subbid. Pempdes/Kel
27	Ilma PrahmaliaTita, SE, M.Si	Staf Subbag Perencanaan Pada DPMD Kab. OKI
28	Rosita Anggraini, SE	Staf Dinas PMD Kab. OKI
29	Ria Herlina, S.Sos	Staf Kasi Pemerintahan Desa DPMD Kab. OKI
30	Hasanatul Marmiyah, S.IP	Bendahara Pengeluaran DPMD Kab. OKI
31	Solya Mulyati, S.IP, M.Si	Staf Subbag. Perencanaan Pada DPMD Kab. OKI
32	Helen Juniati, S.IP, M.Si	Staf Kasi Pengelolaan Keuangan Desa Pada DPMD Kab. OKI
33	Renggo, SE	Staf Kasi Evaluasi Perkembangan Desa Pada DPMD Kab. OKI
34	Rofi'i, A.Md	Pengumpul Data Study Kelayakan Perencanaan Pengembangan DPMD Kab. OKI
35	Ardiyansyah, A.Md	Staf Kasi Pemerintahan Desa DPMD Kab. OKI
36	Muhamad Safril	Pengelola Administrasi Umum

---

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, 2019*

Tabel 1.1 menunjukan seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir yang

berjumlah 36 pegawai berdasarkan jabatan. Yang terdiri dari 3 Subbagian dan 4 bidang.

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten**  
**Ogan Komering Ilir Berdasarkan Golongan**

<b>Golongan</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Jumlah</b>
<b>I</b>	-	-	1	-	1
<b>II</b>	-	-	-	1	1
<b>III</b>	10	9	5	4	28
<b>IV</b>	4	-	2	-	6
<b>Jumlah</b>					<b>36</b>

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, 2019*

**Tabel 1.3**  
**Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten**  
**Ogan Komering Ilir Berdasarkan Gaji Bulanan**

<b>Golongan</b>	<b>Terendah</b>	<b>Tertinggi</b>	<b>Jumlah</b>
<b>IV</b>	Rp. 3.666.900	Rp. 5.105.300	6
<b>III</b>	Rp. 2.860.500	Rp. 4.508.600	28
<b>II</b>	Rp. 2.716.000	Rp. 2.716.000	1
<b>I</b>	Rp. 2.422.500	Rp. 2.422.500	1
<b>Jumlah</b>			<b>36</b>

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, 2019*

Tabel 1.3 di atas menunjukkan gaji bulanan dari pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, dapat dilihat gaji yang diterima oleh pegawai golongan IV terendah Rp. 3.666.900 tertinggi Rp. 5.105.300, golongan III terendah Rp. 2.860.500 tertinggi Rp. 4.508.600, golongan II tertinggi Rp. 2.716.000 dan gaji yang diterima pegawai dengan golongan I tertinggi Rp. 2.422.500.

Dari gaji pokok yang diterima pegawai tersebut masih tidak sesuai dengan yang tingginya beban kerja yang ditanggung, meningkatnya beban kerja dari

pegawai tidak membuat gaji pokok yang diterima dari pegawai menjadi bertambah, serta gaji pokok yang diterima tersebut tidak bisa memenuhi dari kebutuhan dasar mereka atau kebutuhan fisiologis sehingga membuat motivasi kerja pegawai menjadi rendah.

Pemberian suatu motivasi kepada pegawai merupakan hal yang wajib diberikan oleh semua instansi lainnya baik besar maupun kecil, karena motivasi berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan suatu organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat dipastikan sudah terpenuhinya kebutuhannya sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lapangan kerja semakin baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya.

**Tabel 1.4**  
**Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan**  
**Komering Ilir Berdasarkan Tunjangan Eselon**

<b>Jabatan</b>	<b>Terendah</b>	<b>Tertinggi</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Kepala Dinas</b>	Rp. 2.025.000	Rp. 2.025.000	1
<b>Sekretaris Dinas</b>	Rp. 1.260.000	Rp. 1.260.000	1
<b>Kepala Bidang</b>	Rp. 980.000	Rp. 980.000	4
<b>Kepala Seksi/ Kepala Subbagian</b>	Rp. 540.000	Rp. 540.000	12
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, 2019*

**Tabel 1.5**  
**Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten**  
**Ogan Komering Ilir Berdasarkan Tunjangan Fungsional**

<b>Golongan</b>	<b>Terendah</b>	<b>Tertinggi</b>	<b>Jumlah</b>
<b>IV</b>	Rp. 190.000	Rp. 190.000	1
<b>III</b>	Rp. 185.000	Rp. 185.000	15
<b>II</b>	Rp. 180.000	Rp. 180.000	1
<b>I</b>	Rp. 175.000	Rp. 175.000	1
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, 2019*

Tabel 1.5 menunjukkan tunjangan yang diterima pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. OKI, dimana tunjangan yang diterima pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung pegawai karena banyaknya pegawai yang jam pulang kerjanya lebih dari pukul 16.30 sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah, berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu Ilma sebagai staff subbag perencanaan menyatakan bahwa “tingginya beban kerja tidak menambah tunjangan yang mereka terima sehingga membuat pegawai tidak termotivasi dalam bekerja”. Padahal dijelaskan dalam Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 Tentang Hari Kerja Dilingkungan Lembaga Pemerintah sebagai berikut:

- a. Hari senin sampai dengan hari kamis: jam 07.30 - 16.00. waktu istirahat : 12.00 – 13.00.
- b. Hari jumat: 07.30 – 16.30. waktu istirahat: 11.30 – 13.00.

Adapun Target dan realisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir pada tahun 2018 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**

**Target Dan Realisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten  
Ogan Komering Ilir Pada Tahun 2018 (%)**

No	Nama	Kualitas		Orientasi Pelayanan		Komitmen		Disiplin		Kerjasama		Total Pencapaian Kinerja
		T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	
1	Ria Herlina, S.Sos	20	17	20	15.6	20	15.4	20	15.4	20	15.4	78.8
2	Helen Juniati, S.IP	20	16.8	20	15.6	20	15.4	20	15.6	20	15.4	78.8
3	Bustanur Arido, S.Sos	20	16.8	20	18	20	16	20	16.2	20	16.2	83.2
4	Holijah, S.Sos	20	17.1	20	16.2	20	16	20	16	20	16	81.3
5	Ema Susanti, S.IP	20	16.8	20	15.8	20	15.6	20	15.4	20	15.4	79
6	Rudi Kurniawan, S.E	20	16.8	20	16.8	20	16.8	20	16.8	20	16.8	84
7	Yudico Rambang, S.E	20	16.8	20	15.6	20	15.4	20	15.4	20	15.4	78.6
8	Ilma Prahmana Tira, S.E	20	16.8	20	15.4	20	15.4	20	15.4	20	15.4	78.4
9	Ahmad Jauhari, ST, M.Si	20	17.2	20	18.2	20	18.2	20	18	20	18	89.6
10	Iskandar, S.Sos	20	17.8	20	16.8	20	16.8	20	16.2	20	16.2	83.8
11	Zulkardin, S.H	20	17.1	20	18.4	20	16.2	20	16.2	20	16.2	84.1
12	Evonila Krisna Putri, S.E	20	16.1	20	16	20	15.8	20	16	20	16	79.9
13	Jamilah, S.Sos	20	18.4	20	15.2	20	15.2	20	15.6	20	15.4	79.8
14	Medi Arfandi, ST	20	17.4	20	15.6	20	15.6	20	15.6	20	15.6	79.8
15	Teti Sumantri, S.IP	20	16.1	20	16	20	15.2	20	15.4	20	15.4	77.7
16	Muhamad Safril	20	16.4	20	15.2	20	15.2	20	15.2	20	15.2	77.2
17	Yulianriani, SKM	20	15.4	20	15.6	20	15.4	20	15.6	20	15.8	77.8
18	Renggo, SE	20	17.2	20	15.6	20	15.6	20	15.4	20	15.6	79.4
19	Juli Romiati, SE	20	17.4	20	16	20	16	20	16.2	20	16.2	81.8
20	Ardiyah, A.Md	20	16.4	20	15.4	20	15.4	20	15.4	20	15.4	78
21	Hj. Karma	20	16.1	20	15.6	20	15.4	20	15.6	20	15.6	78.3
22	Rofi'i, A.Md	20	17.2	20	16	20	16	20	16	20	16	81.2
23	Solya Mulyati, S.IP, M.Si	20	16.4	20	15.6	20	16	20	16.2	20	16.2	80.6
24	Dedy Iskandar, S.Sos	20	17.2	20	15.6	20	15.4	20	15.4	20	15.4	79
25	Hasanatul Marmiyah, S.IP	20	17.4	20	16.8	20	16.8	20	16.2	20	16.2	83.4

26	Kanapi, S.Sos	20	17.2	20	18	20	18	20	18	20	16.1	87.3
27	Muhamad Hasanudin, SE	20	17.2	20	15.6	20	15.6	20	15.4	20	15.4	79.2
28	Teti Zuhriah, S.IP	20	17.4	20	16	20	16	20	16.2	20	16.2	81.8
29	Yulius Chandra Herawan, S.Kom	20	17.4	20	16.1	20	15.6	20	15.6	20	15.4	80.1
30	Sumaidi, S.Sos	20	16.8	20	15.8	20	15.6	20	15.4	20	15.4	79
31	Rukiah	20	17.1	20	18.2	20	16.2	20	16.2	20	16.2	83.9
32	Usman Rosadi, S.STP	20	17.4	20	16.8	20	16.8	20	16.2	20	16.2	83.4
33	Rosita Anggraini, SE	20	16.4	20	15.2	20	15.2	20	15.2	20	15.2	77.2
34	Pauzan Nasrul, S.Sos	20	17.1	20	18.4	20	16.2	20	16.2	20	16.2	84.1
35	Andyka Fatra, S.Sos	20	16.8	20	15.8	20	15.8	20	15.6	20	15.6	79.6
36	Hj. Nursula, S.Sos	20	18.2	20	17.2	20	18.2	20	18	20	18	89.6

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, 2019

Keterangan :

T = Target

R = Realisasi

Keterangan Penilaian

<60% = Kurang

60-75% = Cukup

76-90% = Baik

91-100% = Sangat Baik

Tabel 1.6 target dan realisasi seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, berdasarkan data tersebut menunjukkan kinerja pegawai masih terbilang baik, hanya saja masih terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya di bawah standar yang telah ditetapkan dengan nilai 80%. Lebih lanjut sejumlah fenomena terkait motivasi pegawai yang ditemukan sesuai dengan data disertai dukungan wawancara peneliti dengan 2 (dua) orang pegawai pada bidang pengumpul data bahan

perencanaan pada sub bagian perencanaan diantaranya masih ditemukan adanya pegawai yang merasa tidak terpenuhinya kebutuhan fisiologis mereka dari gaji pokok dan tunjangan yang diterima pegawai masih rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja yang tinggi ditanggung pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. OKI.

Berikut data absen dari pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir:

**Tabel 1.7**  
**Absen Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2018-2019**

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	Masuk				Pulang		Tidak Hadir pegawai (Hari Efektif)					Persentase Pulang >16.30
			07.00	>08.00	16.00	>16.30	S	I	TK	DL	C			
Januari	37	22	30	0	15	16	0	1	0	5	0	53.3		
Februari	36	19	29	0	14	15	0	0	0	6	0	51.7		
Maret	36	21	31	0	14	17	0	0	0	4	11	54.8		
April	36	21	28	0	17	11	0	0	0	7	0	39.2		
Mei	36	20	20	5	15	10	0	0	0	10	0	40		
Juni	36	11	21	6	18	9	0	0	0	8	0	33.3		
Juli	36	22	20	9	16	13	0	0	0	6	0	44.8		
Agustus	36	21	25	5	16	14	0	0	0	5	0	46.6		
September	36	19	23	6	17	12	0	0	0	6	17	41.3		
Oktober	36	23	22	10	13	19	0	0	0	3	0	59.3		
November	36	21	20	7	19	8	0	0	0	8	0	29.6		
Desember	36	19	18	5	15	8	0	0	0	12	0	34.7		
Januari	36	22	19	10	12	17	0	0	0	6	0	58.6		
Februari	36	19	24	5	16	13	0	0	0	6	0	44.8		
Maret	36	21	20	8	14	14	0	0	0	7	0	50		
April	36	21	17	9	10	18	0	0	0	9	0	69.2		
Mei	36	20	24	7	12	19	0	0	0	4	0	61.2		
Juni	36	11	25	6	16	15	0	0	0	4	0	48.3		
Juli	36	23	18	8	17	9	0	2	0	7	0	31		
Agustus	36	22	15	3	10	8	0	1	0	16	0	44.4		

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI, 2019

Keterangan :

- S = Sakit
- I = Izin
- TK = Tanpa Keterangan



DL = Dinas Luar  
C = Cuti

Tabel 1.7 menunjukkan absensi pegawai dengan tingkat ketepatan waktu kehadiran pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. OKI tergolong rendah karena banyaknya pegawai yang datang terlambat menuju kantor seperti pada bulan Mei berjumlah 5 pegawai, Juni berjumlah 6 dan Juli berjumlah 9 yang dihitung pada hari efektif perbulan, serta banyaknya pegawai yang melakukan dinas luar dan tingginya beban kerja yang didapat pegawai dilihat dari jumlah pegawai yang pulang lebih dari pukul 16.30 yang tertinggi pada bulan Oktober 2018 sebanyak 19 pegawai dan bulan Mei 2019 sebanyak 19 pegawai.

Motivasi disini dapat dikatakan sebagai penyemangat seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kinerja seseorang banyak dikaitkan dengan puas atau tidaknya seseorang terhadap suatu pekerjaan tersebut. Apabila seseorang merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya niscaya orang tersebut mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, namun hal itu perlu dibuktikan secara empiris, apakah hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja dari seorang pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meidizar dan Rustono (2016:1032) menyatakan hasil bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti dan Fitriani (2017:132) menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tapala (2018:183) hasil penelitiannya menyatakan

hasil bahwa Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Luthfi, Susilo dan Reza (2014:1) menyatakan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, Djaelani dan Slamet (2015:50) yang menyatakan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Beberapa jurnal di dalam penelitian terdahulu terdapat perbedaan teori motivasi yang digunakan seperti teori kebutuhan berprestasi, teori hierarki kebutuhan, teori *ERG*, teori dua faktor, teori harapan dan teori imbalan dengan prestasi. Indikator kinerja yang digunakan juga berbeda-beda seperti indikator kinerja dari Bernadin dan Russel, Mondy, Masley, Mathis dan Jackson, Dessler dan Mangkunegara. Serta metode yang digunakanpun terdapat perbedaan seperti metode kualitatif dan kuantitatif.

Dari beberapa penjelasan penelitian terdahulu peneliti ingin mengkaji kembali mengenai penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Widiyanti dan Fitriani (2017:132) dengan menggunakan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, karena teori tersebut relevan dengan fenomena masalah yang terjadi dengan objek yang akan diteliti. Indikator kinerja yang digunakan adalah menurut Mathis dan Jackson serta metode dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Objek yang diteliti merupakan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Dari beberapa penjelasan penelitian terdahulu tersebut masih terdapat ketidak konsistenan yang menunjuk hasil penelitian yang bertentangan mengenai

pengaruh motivasi terhadap kinerja, terdapat perbedaan pada teori, serta indikator kinerja yang digunakan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan latar belakang tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti yaitu “Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir”.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian adalah dampak dari tercapainya tujuan. Adapun manfaat dari tujuan ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dukungan empiris berkaitan dengan penelitian sejenis untuk para akademis.

### **b. Manfaat Praktis**

Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga bisa diharapkan kinerja pegawai bisa lebih efektif lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. M, Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ary, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol.23, No. 2, 2015,121-137.
- Bangun, W. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bernadin dan Russel. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico.
- Dessler, Gary.(2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jilid 1 Edisi keempat belas Florida Internasional University. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Halaman 130-137.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Ismawati, I., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2017). Prodi Manajemen. *Jurnal Riset Manajemen*, 000(November 2016), 124–135.
- Kiki, C. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 243-53.
- Kristina, E. Sutrischastini, A. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dalia Kusuma Bangsa. *Politeknik Piksi Negara*. Vol. 1

- Larasati, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol.V, No.3.
- Luthfi, R. I. Susilo, H. Riza, M. F. (2014) . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13, No. 1 Agustus 2014.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. Jhon H Jackson. (2011). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Penerbit Salemba 4.
- Meidizar, G. Rustono, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PrimarindonAsia Infrastructure, Tbk) *e-Proceeding of management*. Vol.3, No. 2 ISSN: 2355-9357.
- Moekijat. (2010). "Asas-Asas Perilaku Organisasi". Alumni. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. (2008). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muntaha. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 1.
- Ni'mah, U. Yulianeu. Hasiolan, L.B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal katalogis*. Vol. 3 No.5.
- Rahmawati, D. A, Gilang, A. (2017). Pengaruh Morivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan

Transmigrasi Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol. 11, No.2,79-86 ISSN 2442-4943.

Rivai & Basri. (2015). *Performance Apprial* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2014). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey. Pearson Education.

Rosmiati, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madya Jakarta Timur. *E-journal Widya Ekonomika* Vol. 1, No. 1.

Rudianto. (2006). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Grasindo.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.

Salbiah, S. Muhardhika, W. B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Balance* Vol. XIV No. 2 Juli 2017. Tapala, I. (2018). Pengaruh Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *e journal Katalogis*, Volume 6 Nomor 1 Halaman 183-194.

Tapala, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *e-journal katalogis*. Vol. 6, 1 Januari 2018, halaman 183-194.

Theodaro, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora* Vol. 3, No. 2.

Widiyanti, W. Fitriani, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok.  
*Cakrawala, Vol, XVII, No. 2.*

Yunarifah, U. N. (2012) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung. *Jurnal Modernisasi*, Volume 8, Nomor 2, Halaman 145-163.