

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KECAMATAN KEMUNING KOTA PALEMBANG**



**Diajukan Oleh**

**DIAN SEPTIANTI**

**20053201004**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Magister Manajemen  
Palembang**

**2007**

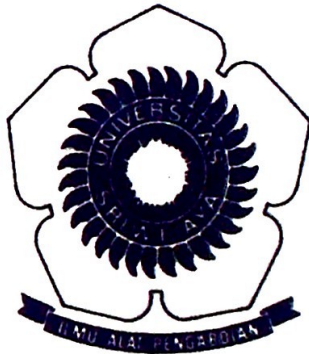
R 21592  
22056

658.306 07 C/1  
Dia  
a  
C/1 → 130694  
2007

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KECAMATAN KEMUNING KOTA PALEMBANG**



**Diajukan Oleh**

**DIAN SEPTIANTI**

**20053201004**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Magister Manajemen  
Palembang**

**2007**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

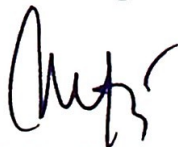
**TANDA PERSETUJUAN TESIS**

**Nama** : DIAN SEPTIANTI  
**NIM** : 20053201004  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Tesis** : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KEMUNING  
KOTA PALEMBANG

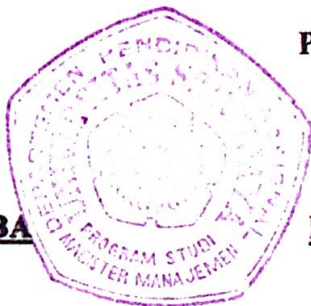
**Tanggal** : Agustus 2007

**Disetujui oleh:**

**Ketua Program,**



**Dr. Diah Natalisa, MBA**  
NIP. 131 801 646



**Pengelola Bidang Akademik,**



**Drs. Islahuddin Daud, MM**  
NIP. 131 412 524

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**TANDA PERSETUJUAN TESIS**

**Nama** : **DIAN SEPTIANTI**  
**NIM** : **20053201004**  
**Konsentrasi** : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul Tesis** : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KEMUNING  
KOTA PALEMBANG**


**Tanggal** : **Agustus 2007**

**Disetujui oleh:**

**Pembimbing I**

  
**Prof. Badia Perizade, MBA, Ph.D**  
**NIP. 130 785 359**

**Pembimbing II**

  
**Drs. M. Kosasih Zen, Msi**  
**NIP. 130 527 940**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DIAN SEPTIANTI

NIM : 20053201004

Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan:

1. Tesis yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di lingkungan Universitas Sriwijaya maupun perguruan tinggi lain.
2. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing Tesis dan pengolahan data yang ditentukan oleh Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
3. Dalam tesis ini tidak terdapat karya orang lain atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali yang secara jelas dicantumkan sebagai referensi dengan menyebutkan nama pengarang sebagaimana tercantum dalam kutipan dan daftar kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan bila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lain sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Sriwijaya.

Palembang, Agustus 2007



DIAN SEPTIANTI  
NIM. 20053201004

Motto:

*“Demi Waktu/masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam keadaan merugi; kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran (Surat Al-Ashr ayat ١ - ٣)”*.

Kupersembahkan kepada :

- ♥ Ayahanda dan Ibunda Tercinta
- ♥ Saudara-saudaraku Tersayang

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya juaah penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini diajukan untuk melengkapi salah satu persyaratan guna mencapai gelar Magister Manajemen yang diselenggarakan oleh Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya Palembang. Judul dari tesis ini adalah: “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang”.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu variabel harapan, pertumbuhan dan penguatan.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian tesis ini tidak terlepas berkat adanya arahan, bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Diah Natalisa, MBA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya
2. Bapak Drs. Islahuddin Daud, MM, sebagai Pengelola Bidang Akademik Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya
3. Ibu Prof. Badia Perizade, MBA, Ph.D selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan membantu penulis untuk dapat menyempurnakan tesis ini

4. Bapak Drs. M. Kosasih Zen, Msi, selaku pembimbing II yang telah membantu penulis untuk dapat menyempurnakan tesis ini
5. Kedua orangtuaku (Djasman Supandi dan Candra Kirana) beserta kedua saudara-saudaraku (Taufiq dan Lisa) yang selalu memberikan kasih sayangnya, do'a, motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini
6. Seluruh staf Pengajar pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya
7. Pimpinan dan seluruh pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian
8. Teman-teman seperjuangan Angkatan XXI Reg. Pagi, Reg. Malam dan Akhir Pekan
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan selama penyusunan tesis ini

Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi lembaga tempat penulis melakukan penelitian, serta sebagai masukan atau referensi pada Civitas Akademika Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya

Palembang, Agustus 2007

Penulis,

Dian Septianti



## ABSTRACT

*This research was done in order to investigate analysis the effect of motivation toward the performance of employees at Kecamatan Kemuning Palembang city. There were five variables in this research. The independent variables were expectancy ( $X_1$ ), goal-setting ( $X_2$ ), growth ( $X_3$ ), equity ( $X_4$ ) and reinforcement ( $X_5$ ), the dependent variable was the performance of employees at Kecamatan Kemuning Palembang city ( $Y$ ).*

*The method used in this research was causal. The number of sample in this research was 75 employees. The data were collected through questionnaire.*

*To measure the relationship between variables, multiple regression analysis was used. Based on the analysis results, it was found that variables expectancy, growth, and reinforcement were all together affected significantly to the performance of employees at Kecamatan Kemuning Palembang city. The variation of dependent variables changes (performance of employees) can explained by independent variables (variables expectancy, growth and reinforcement) was 43% ( $R^2 = 0,430$ ) while the rest which was 57% explained by other variables such as organizational culture, communication, ability and leadership.*

*By using t-test, it was found that variable of expectancy partially the most dominant effect toward performance of employees. It was 5,425 which was higher (more) than value of t-table 1,660 with significance level,  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ .*

*In this research, was found that the independent variables of variables expectancy, growth, and reinforcement partially and simultaneously affected the the performance of employees at Kecamatan Kemuning Palembang city.*

## ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang. Terdapat lima variabel dalam penelitian ini. Variabel bebas terdiri dari harapan ( $X_1$ ), penetapan-tujuan ( $X_2$ ), pertumbuhan ( $X_3$ ), keadilan ( $X_4$ ) and penguatan ( $X_5$ ), variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kecamatan Kemuning kota Palembang ( $Y$ ).

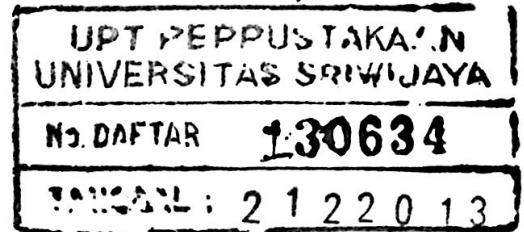
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal riset. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 75 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.

Untuk mengukur hubungan antar variabel, digunakan analisis regresi berganda. Dasar dari hasil analisis, menemukan bahwa variabel harapan, pertumbuhan dan penguatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang. Variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (variabel harapan, pertumbuhan dan penguatan) sebesar 43% ( $R^2 = 0,430$ ) sedangkan sisanya sebesar 57% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi, komunikasi, kemampuan dan kepemimpinan.

Melalui t-test, ditemukan bahwa variabel harapan secara parsial mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Dimana t-hitung sebesar 5,425 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,660 dengan level signifikansi,  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ .

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel harapan, pertumbuhan dan penguatan secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang.

# DAFTAR ISI



Halaman Judul .....	i
Tanda Persetujuan Tesis dari Ketua Program dan Pengelola Bid. Akademik.....	ii
Tanda Persetujuan Tesis dari Dosen Pembimbing.....	iii
Pernyataan.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Abstract.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

## BAB I. Pendahuluan

I. 1. Latar Belakang.....	1
I. 2. Perumusan Masalah.....	7
I. 3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
I. 3. 1. Tujuan Penelitian.....	7
I. 3. 2. Manfaat Penelitian.....	7

## BAB II. Kerangka Teori

II. 1. Motivasi.....	9
II. 2. Teori Kontemporer tentang Motivasi.....	9
II. 3. Keterpaduan Teori-teori Kontemporer tentang Motivasi.....	16
II. 4. Kinerja.....	19
II. 5. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja.....	20
II.6. Hubungan antara Pelatihan, Motivasi dan Kinerja.....	20
II.7. Penelitian Terdahulu.....	22
II.8. Hipotesis dan Kerangka Konseptual .....	23
II. 8. 1. Hipotesis.....	23

II. 8. 2. Kerangka Konseptual.....	24
<b>III. Metodologi Penelitian</b>	
III. 1. Objek Penelitian.....	26
III. 2. Desain Penelitian.....	26
III. 3. Identifikasi variabel dan Definisi Operasional.....	26
III. 3. 1. Identifikasi Variabel.....	26
III. 3. 2. Definisi Operasional.....	27
III. 4. Prosedur Penentuan Data .....	29
III. 5. Instrumen Penelitian .....	29
III. 6. Teknik Pengumpulan Data.....	30
III. 7. Teknik Analisis.....	31
<b>BAB IV. Analisa dan Pembahasan</b>	
IV. 1. Deskripsi Karakteristik Responden .....	33
IV. 2. Uji Kuesioner.....	34
IV. 2. 1. Uji Validitas.....	35
IV. 2. 2. Uji Reliabilitas.....	36
IV. 3. Uji Persyaratan Analisis Regresi Berganda.....	37
IV. 3. 1. Hasil Uji Normalitas.....	37
IV. 3. 2. Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	38
IV. 3. 3. Hasil Uji Autokorelasi.....	38
IV. 3. 4. Hubungan Korelasi.....	39
IV. 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	40
IV. 5. Uji t.....	43
IV. 6. Uji F.....	46
IV. 7. Pembahasan.....	46
<b>BAB V. Kesimpulan dan Saran.....</b>	55
V. 1. Kesimpulan.....	55
V. 2. Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	58
<b>LAMPIRAN.....</b>	61

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
I. 1. Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat di Kecamatan Kemuning.....	5
IV. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender.....	33
IV. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
IV. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	34
IV. 4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas .....	35
IV. 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	37
IV. 6. Hasil Uji Autokorelasi.....	39
IV. 7. Korelasi.....	39
IV. 8. Hasil Uji Regresi Berganda - 1 .....	40
IV. 9. Hasil Uji Regresi Berganda - 2 .....	41
IV. 10. Hasil Uji t.....	43

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
II. 1. Memadukan teori-teori kontemporer motivasi.....	17
II. 2. Kerangka konseptual.....	25

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I. 1. Latar Belakang

Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan seseorang. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan. Dalam arti sempit, motivasi terfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal seseorang dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Dari pengertian ini, terdapat tiga kata kunci yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan (Robbins 2001, hal. 166).

Unsur 'upaya' merupakan suatu ukuran intentitas, dimana bila seseorang termotivasi maka akan mencoba mencapainya tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan dapat menghantar ke hasil kinerja yang menguntungkan kecuali bila upaya tersebut disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi sehingga kualitas dari upaya yang dilakukan maupun intentitasnya harus dipertimbangkan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah upaya yang harus diusahakan agar motivasi diperlakukan sebagai proses pemenuhan-kebutuhan. Kebutuhan dalam hal ini merupakan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu dapat menarik karena suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan suatu

perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu yang, jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan dan mendorong terhadap pengurangan tegangan (Robbins 2001, hal. 166).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki (Sudarwan Danim 2004, hal. 2). Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Malayu Hasibuan 2002).

Ada banyak teori yang menjelaskan tentang motivasi, dimana secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi tiga (Robbins 2001, hal. 167), yaitu: teori dini motivasi, teori kontemporer tentang dan keterpaduan teori kontemporer tentang motivasi. Namun dalam penelitian ini, pembahasan hanya difokuskan pada keterpaduan teori kontemporer tentang motivasi, dimana harapan terdiri dari pengharapan atau kaitan usaha-kinerja, instrumentalitas atau kaitan kinerja-imbalan dan valensi atau daya tarik imbalan; penetapan tujuan terdiri dari komitmen tujuan, keefektifan diri, dan ikatan budaya; pertumbuhan terdiri dari perkembangan ke arah yang lebih baik, harapan kemajuan dan penghargaan; keadilan terdiri dari tanggung jawab, kompetensi dan imbalan; penguatan terdiri dari perilaku, desain pekerjaan dan hukuman. Adapun hal ini didasarkan pada beberapa alasan yaitu: karena teori kontemporer merupakan pengembangan dari teori dini motivasi dan karena teori kontemporer mewakili keadaan terakhir dewasa ini dalam menjelaskan motivasi.



Pada struktur organisasi pemerintahan, kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu, dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya mempunyai kewenangan delegatif (merupakan pelimpahan sebagian wewenang bupati atau wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah). Berdasarkan Undang-undang Otonomi Daerah nomor 32 tahun 2004 Pasal 126 ayat (4) tentang Pemerintah Daerah, seorang camat diangkat oleh Bupati atau Walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintah dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan. Adapun suatu kecamatan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintah meliputi:

- a. mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan ditingkat kecamatan;
- f. membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
- g. melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan;

Kecamatan Kemuning ialah salah satu kecamatan yang ada di kota Palembang meliputi 6 kelurahan yaitu Kelurahan Pipa Reja, Kelurahan Ario Kemuning, Kelurahan 20 Ilir D.II, Kelurahan Sekip Jaya, Kelurahan Pahlawan, Kelurahan Talang Aman, dengan jumlah karyawan sebanyak 75 orang.

Pemerintah kecamatan merupakan bagian integral dari penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten atau Kota yang dalam pelaksanaan kegiatannya perlu didorong agar dapat menjadi organisasi yang mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, untuk itu diperlukan adanya motivasi yang diberikan kepada para pegawai.

Jika dikaitkan dengan pelaksanaan motivasi pada pegawai Kecamatan Kemuning antara lain: mengenai *item* harapan, keadilan dan *existence* maka dapat terlihat dari pemberian gaji pada pegawai di Kecamatan Kemuning sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2007 didasarkan pada golongan ruang dan masa kerja golongan masing-masing pegawai sedangkan status pegawai untuk dapat menduduki jabatan struktural didasarkan pada golongan dan pendidikan. Agar dapat terciptanya kelancaran pelaksanaan tugas pada kantor kecamatan, tidak terlepas dari adanya kerjasama dan komunikasi yang terjalin dengan baik antara pribadi dengan atasan, rekan kerja ataupun bawahan, hal ini terkait dengan *related* (hubungan).

Organisasi kecamatan merupakan suatu organisasi yang dalam penyelenggaraan setiap kegiatan organisasinya harus jelas serta dapat dipertanggung-jawabkan kepada masyarakat, prinsip dan pembagian tugas harus jelas dan tegas agar tidak terjadi tumpang tindih dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, serta dalam menempatkan aparatnya harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai sehingga dalam menjalankan pekerjaannya harus sesuai dengan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pokok masing-masing (tupoksi), hal ini dapat dijadikan salah satu bagian dari motivasi kerja bagi pegawai terkait dengan harapan, penguatan dan keadilan. Bagi para pegawai yang memiliki prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan pengakuan dalam

bentuk penghargaan sedangkan mengenai *growth* (pertumbuhan), harapan kemajuan diberikan kepada karyawan dalam bentuk diikutsertakan melalui pelatihan.

Organisasi kecamatan dibentuk dengan tujuan untuk membantu pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya dengan harapan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki pegawai Kecamatan Kemuning melalui pelatihan antara lain administrasi umum, administrasi umum lanjutan dan kepemimpinan dengan materi yang diberikan mengenai masalah kepegawaian, peraturan perundang-undangan, pengetahuan umum dan kepemimpinan. Adapun pelatihan yang telah diikuti pegawai kecamatan Kemuning dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat di Kecamatan Kemuning

NO	UNIT	DIKLAT STRUKTURAL				JUMLAH
		ADUM	ADUMLA	PIM III	PIM IV	
1	Kecamatan Kemuning	7	2	1	2	12
2	Kelurahan Pipa Reja	-	-	-	4	4
3	Kelurahan Ario Kemuning	1	-	-	3	4
4	Kelurahan 20 D II	1	1	-	4	6
5	Kelurahan Sekip Jaya	1	1	-	5	7
6	Kelurahan Pahlawan	1	3	-	2	6
7	Kelurahan Talang Aman	2	-	-	3	5
Jumlah		13	7	1	23	44

Sumber: Data Kepegawaian Kecamatan Kemuning tahun 1996 sampai 2006

Namun dalam hal kondisi kerja di lingkungan kecamatan masih terdapat kendala minimnya ketersediaan sarana seperti perangkat komputer, yang mana hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap kesiapan pelaksanaan otonomi daerah, terkait dengan *item* penguatan yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Robbins 2001, hal. 179).

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai Kecamatan diketahui bahwa kinerja aparatur kecamatan kemuning dapat dikatakan masih mempunyai kekurangan dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait dengan pelaksanaan tugas umum suatu kecamatan. Hal tersebut dapat terlihat dari daya inisiatif aparatur yang masih rendah dikarenakan minimnya sarana dan prasarana yang tersedia, hal ini ditunjukkan bahwa komputer yang dimiliki kecamatan kemuning hanya 2 unit komputer padahal kecamatan terdiri dari 5 seksi atau bagian sehingga dalam menjalankan pekerjaannya pegawai harus antri untuk bergantian menggunakan komputer, selain itu hanya ada beberapa pegawai yang benar-benar memiliki keahlian (kemampuan) untuk dapat mengoperasikan komputer dengan baik.

Ketersediaan sarana teknologi yang kurang memadai dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai dan menciptakan iklim organisasi yang kurang baik serta sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga akibatnya ada tugas pada hari tertentu menjadi tertunda atau tidak dapat diselesaikan. Hal ini juga diperkuat oleh Anwar Prabu (2005, hal. 17) bahwa lingkungan kerja termasuk didalamnya fasilitas kerja yang relatif memadai sangat menunjang seseorang dalam pencapaian organisasi. Selain itu diperlukan upaya peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan untuk dapat mengoperasikan setiap media atau alat yang menunjang pelaksanaan kerja organisasi.

Keterlambatan masuk kantor, sering keluar kantor tanpa keterangan urusan kantor dan pulang cepat diluar waktu yang telah ditetapkan, juga merupakan suatu fenomena yang terjadi. Hal ini ditunjukkan dari data laporan hasil inspeksi mendadak (sidak) ketaatan terhadap jam pulang kerja pada lingkungan Kecamatan selama periode bulan Mei sampai Agustus tahun 2006 terdapat 16 orang pegawai yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian pada Kecamatan Kemuning Kota Palembang mengenai bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penelitian ini diberi judul: **“Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang”**.

## **1. 2. Perumusan Masalah**

Bertitik tolak dari uraian latar belakang di atas maka dapat di rumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang?
2. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang?

## **1. 3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. 3. 1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kemuning
2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Kemuning

### **1. 3. 2. Manfaat Penelitian**

1. Agar dapat memberikan suatu masukan dan informasi agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dalam menempuh perkuliahan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan.
3. Agar dapat menjadi bahan referensi dalam penulisan penelitian sejenis

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Bassett-Jones, Nigel and Lloyd, Geoffrey C. 2005. *The journal of Management Development*. Bradford:Vol.24, Iss. 10. [www.proquest.com/pqdweb](http://www.proquest.com/pqdweb)
- Boge Triatmanto dan Sunardi. 2003. *Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Berbintang di Kabupaten dan Kodya Malang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. VII. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana
- Dewi Ma'rifah. 2005. Jurnal: *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*. Surabaya: Studi Pengembangan Sumber Daya Alam, Universitas Airlangga Surabaya. [www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id).
- Draft, Richard L. 2006. *Manajemen*, edisi keenam, jilid II. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- George, Jennifer M and Jones, Gareth R. 2002. *Organization Behavior*. International Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Husein Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Sinar Baru
- Konopaske, Robert and Ivancevich, John M. 2004. *Global Management and Organizational Behavior*. International Edition. New York: Mc Graw Hill
- Malayu S. P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontrovensi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan, jilid II. Versi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior, Tenth Edition*. International Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Rudi A. Rivai. 2004. *Manajemen*. Palembang: Lembaga Penerbit Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sadu Wasistiono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*. Bandung: Fokusmedia
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance Kepemimpinan yang Baik dalam Rangka Otonomi*. Jakarta: Mandar Maju
- Singgih Santoso. 2000. *SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Elex Metia Komputindo
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Sondang P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen*, edisi kedua. Jakarta: BPF



Toni Listianto dan Bambang Setiadji. 2002. Jurnal: *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. [www.google.co.id](http://www.google.co.id)

Wina Wibawa Arty. 2003. Jurnal: *Analisa Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg*. Bandung: Teknik dan Manajemen Industri, Institut Teknologi Bandung. [www.google.co.id](http://www.google.co.id)

Yuliani Inderawati. 2006. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas di Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol. 4. Penerbit Universitas Sriwijaya.