

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Oleh :

Nama : Venny Elvita Miranda

Nim : 20.11.173

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

ABSTRACT

Venny Elvita Miranda, 20.11.173, Year 2024. Thesis Title: *The Influence of Work Motivation on Employee Performance at the Alang-Alang Lebar District Office, Palembang City. Department of State Administration at Satya Negara College of Administrative Sciences (STIA) Palembang. Main Supervisor (I) Mr. Drs. Supardi, S. Sos., M.Si and Assistant Lecturer (II) Mr. Ir. H. Heru Adi Putranto, M.Si.*

Human resources are the most valuable and important assets owned by an organization because the success of an organization is largely determined by the human element. To realize this goal, employees are asked to work optimally and are required to try to improve quality and be able to understand the essence and responsibilities according to their profession to satisfy their customers (the community), because the purpose of the organization's presence itself is to provide public services or services to the community. This study aims to test the effect of work motivation on employee performance at the Alang-Alang Lebar District Office, Palembang City. Data obtained through a questionnaire that has been distributed to the Alang-Alang Lebar District, Palembang City, totaling 42 samples.

The results of this study indicate that work motivation has a positive and unidirectional effect on employee performance, meaning that if the motivation variable increases, the employee performance variable will also increase. Conversely, if the motivation variable decreases, the employee performance variable will also decrease. The work motivation variable is only able to explain the effect on employee performance by 42.3% while the remaining 57.7% is influenced by other variables not in this study.

Keywords: Influence of Motivation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, Sedarmayanti (2017:3). Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan itu, pegawai diminta untuk bekerja semaksimal dan dituntut untuk berusaha meningkatkan kualitas serta dapat memahami esensi serta tanggung jawab sesuai dengan profesinya untuk memuaskan pelanggan mereka (masyarakat), karena tujuan kehadiran organisasi itu sendiri adalah untuk memberikan pelayanan publik atau pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sikap pribadi seseorang disebut kinerja. Menurut Hasibuan (2013), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hasil kerja yang dicapai seseorang didasarkan pada

persyaratan pekerjaan dalam proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasilnya harus dapat dibuktikan secara nyata dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, imbalan, inisiatif, kreativitas, dan didukung kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan tenaga kerja yang diharapkan akan menghasilkan pegawai dengan sikap dan sifat yang menarik, tanggap, kreatif, berkinerja tinggi, dan memahami tugas dan tanggung jawab mereka serta dapat mematuhi aturan.

Pemimpin tidak cukup hanya dengan memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan; mereka juga harus memahami alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja, mendorong dan mengarahkan potensi yang ada, dan mengetahui apa yang membuat karyawan bahagia di tempat kerja.

Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika para pegawai tidak bekerja dengan minat dan semangat. Jika para pimpinan menyadari tanggung jawab mereka terhadap karyawan mereka dan menghargainya sebagai pelaksana organisasi atau perusahaan, minat dan semangat akan meningkat. Oleh karena

itu, pegawai harus dimotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan didefinisikan sebagai wilayah kerja Camat yang merupakan Perangkat Daerah pada Kabupaten/Kota. Definisi yang diubah ini mengubah Kecamatan dari wilayah kekuasaan menjadi wilayah pelayanan. Ini juga mengubah Kecamatan menjadi salah satu wilayah administrasi pemerintahan bersama dengan pemerintahan Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota madya, dan Kota Administratif.

Berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 25 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Kecamatan dan Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, bahwa Kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Walikota Palembang dalam penyelenggaraan sebagian Urusan Pemerintahan Umum yang dilimpahkan oleh Walikota dengan tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pelayanan masyarakat.

Dengan demikian, Kantor Kecamatan harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, tepat, dan profesional sesuai dengan tuntutan persaingan dan perkembangan dunia di era globalisasi dimana informasi terus berkembang, sehingga dapat memberikan kontribusi kepada pencapaian visi dan misi Kota Palembang.

Namun penulis menemukan fenomena yang tidak sejalan dengan pedoman standar pelayanan, dimana tujuan Pedoman Standar Pelayanan ini adalah untuk memberikan kepastian, meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kemampuan penyelenggara sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat.

Rendahnya motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang menyebabkan kurang bersemangatnya para pegawai untuk bekerja, kendala dalam mengerjakan tugas, bosan dengan pekerjaan yang berulang, kelelahan, kondisi di tempat kerja yang membuat tidak nyaman, dan kesibukan lainnya yang menyebabkan adanya pegawai yang belum di tempat kerja saat jam kerja, masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, rendahnya motivasi kerja terhadap pegawai ini disebabkan oleh kurangnya kesempatan untuk

mengembangkan potensi mereka dan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. Kondisi ini yang membuat seseorang merasa kehilangan motivasi atau semangat untuk melakukan suatu hal atau pekerjaan yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan yang telah penulis paparkan dalam latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis mengemukakan tujuan dari penelitian ini, yaitu : Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan fenomena dan dukungan teori, maka Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho: $\rho \neq$ diduga tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Ha: $\rho =$ diduga terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Kriteria Penguji Hipotesis

Pengujian Hipotesis ini digunakan untuk menentukan atau menyimpulkan apakah variabel yang telah ditentukan signifikan/berarti ataukah tidak. Adapun untuk menguji signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut.

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:82) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

Hipotesis diterima apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

B. LANDASAN TEORI

Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua (2007:747), Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Menurut Surakhmad (2012:1), Pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari sesuatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang dapat membentuk kepercayaan atau perubahan.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dari suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk sesuatu keadaan ke arah yang lebih baik maupun buruk.

Motivasi Kerja

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Ada beberapa teori yang menggambarkan tentang motivasi sebagai berikut.

Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2016), Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dari teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan segala upaya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan

adanya motivasi kerja ini tentunya mempengaruhi prestasi kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi agar dapat tercapai.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146), ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Nyanyu Khodijah (2014:150), terdapat dua jenis motivasi, yakni:

1. Motivasi Intrinsik
Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri yang beranggapan tanpa rangsangan atau bantuan orang lain. Seseorang yang secara intrinsik termotivasi akan melakukan pekerjaan karena mendapatkan pekerjaan itu menyenangkan dan bisa memenuhi kebutuhannya, tidak tergantung pada paksaan eksternal.
 2. Motivasi Ekstrinsik
Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul karena rangsangan atau bantuan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal seperti ganjaran dan hukuman.
Menurut Gibson (2015:124), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut.
1. Usaha (*effort*): Tenaga yang dikeluarkan orang pada waktu melakukan pekerjaan.
 2. Kemampuan (*ability*): Menunjukkan kemampuan orang seperti kecerdasan dan keterampilan.
 3. Variabel keorganisasian (*organization variabel*): Pola pekerjaan< rentang kendali,

gaya kepemimpinan, afiliasi kelompok dari orang itu, dan teknologi.

4. Kepuasan (*satisfaction*): Imbalan dan ganjaran yang berhubungan dengan prestasi yang lain.
5. Kebutuhan pribadi: Tujuan dan persepsi individu atau sekelompok, cara mewujudkan kebutuhan, tujuan, persepsi.

Selain itu, ada teori dua faktor (juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator*). Teori ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg (2001) seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas). Dua faktor ini dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2004: 222), jenis-jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atau hadiah kepada mereka yang berprestasi dan dapat memenuhi harapan perusahaan. Motivasi positif ini akan memberikan semangat kerja karyawan akan meningkat dan menciptakan persaingan yang positif.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi karyawan atau bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik atau karyawan yang memiliki prestasi rendah. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena timbulnya rasa takut akan hukuman; tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Robbins (2006:167) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

1. Fisiologis (*Pshysiological*), yaitu kebutuhan pokok dan mendasar yang harus segera terpenuhi, antara lain rasa lapar, haus,

perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lainnya.

2. Keamanan (*Safety*), yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan diri, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial (*Social*), yaitu kebutuhan akan teman dan hubungan, mencakup persahabatan, kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan (*Appreciation*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri mencakup penghormatan diri seperti harga diri, pujian, apresiasi.
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*), yaitu dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pengembangan dan pencapaian potensi, kebebasan berkeaktifitas.

Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggung jawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.
 - b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - d. Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.
2. Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang. eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor-faktor eksternal antara lain:
 - a. Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

- b. Kompensasi yang Memadai.
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Adanya Jaminan Kesehatan
Setiap orang akan mau bekerja untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- d. Status Dan Tanggung Jawab.
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok yang mempunyai tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Ada beberapa teori yang menggambarkan tentang kinerja adalah sebagai berikut.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai ialah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2007:67) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Prawirosentoso dalam buku *Budaya Organisasi*, Sutrisno (2011:176) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multimedia yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor interistik karyawan personal dan individual atau SDM dan intrinsik, yaitu kepemimpinan sistem tim dan situasional. Menurut Tampubolon (2007) uraian rinci faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor personal (individual), meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas aspek manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada para pegawai.
3. Faktor Team, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.
4. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi faktor intern dan ekstern, faktor-faktor tersebut akan terlihat ketika kinerja yang dihasilkan pegawai mempunyai tingkat prestasi tinggi maka dapat dipastikan organisasi tersebut juga akan baik.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut (Robbins, 2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

3. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja, Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. SKP ini memuat berbagai target dan nilai yang jelas dalam

setiap tugas pokok pegawainya. Adapun ketentuan dan unsur-unsur dari SKP yaitu sebagai berikut.

a. Ketentuan SKP

Berikut adalah ketentuan SKP dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja :

1. Setiap PNS wajib menyusun SKP
2. SKP memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur
3. SKP harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai
4. dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final
5. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari
6. dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan
7. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin pegawai
8. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai.

b. Unsur-unsur Sasaran Kerja Pegawai

Berikut adalah unsur-unsur sasaran kerja pegawai dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja :

1. Kegiatan tugas jabatan
Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus didasari pada rincian tugas, tanggung jawab dan wewenang jabatan yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi.
2. Angket kredit
Angket kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pegawai yang memiliki jabatan fungsional tertentu dalam rangka pembinaan karir dan jabatannya tertentu diharuskan untuk mengisi angket kredit setiap tahun sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Target
Setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran penilaian prestasi kerja Target merupakan jumlah beban kerja yang

akan dicapai oleh setiap pegawai dalam kurun waktu tertentu. Bukan merupakan standar prestasi kerja yang ideal, bukan merupakan ukuran minimal atau maksimal, tetapi merupakan ukuran atau tolak ukur prestasi kerja yang realistis tetapi penuh tantangan.

Oleh karena itu, dalam menetapkan target prestasi kerja harus mempertimbangkan 4 aspek:

1. Aspek Kualitas : Adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan yang efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Aspek Kuantitas : Hasil kerja dapat dilihat dari tanggung jawab, ketelitian, dan kejujuran
3. Aspek Waktu : dalam menetapkan target waktu harus memperhitungkan berapa lama yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Aspek Biaya : dalam menetapkan target biaya harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam satu tahun.

c. Penilaian SKP

Terbitnya peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, mewajibkan setiap pegawai negeri sipil menyusun sasaran kerja pegawai (SKP) Penilaian prestasi kerja negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilaian terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai negeri sipil Penilaian prestasi kerja berdasarkan pasal 12 ayat 2 UU Nomor 43 Tahun 1999 bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir.

Tujuan Penilaian Kinerja

Mahsun (2009:25) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana (*strategic planning*) suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target,

kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Prawirosentono, 1992:12).

Mahsun (2009:26) berpendapat terdapat 4 (empat) elemen pokok untuk mengukur kinerja, antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi
4. Evaluasi kinerja.

Dalam organisasi publik, sistem penilaian kinerja sangat diperlukan karena mempunyai peranan kunci dalam proses pengawasan kerja.

Hasibuan (2010:89-90) menjelaskan penilaian kinerja pegawai berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi pegawai. Oleh karena itu tujuan dan kegunaan penilaian kinerja, sebagai berikut.

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti, (2007:377) alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai meliputi sebagai berikut :

1. Prestasi kerja: hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian: tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian itu bisa

dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain.

3. Perilaku: sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan: merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Suatu pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dan rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
2. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
3. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
4. Menghindari konsekuensi dan rendahnya kualitas.
5. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya manusia.
6. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian harus dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Dengan kerangka berpikir, variabel-variabel penelitian ini dapat dijelaskan dengan lebih mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun penulis melakukan penelitian ini dengan mendeskripsikan (deskriptif) hal-hal yang ditanyakan dalam masalah penelitian. Penelitian ini juga bersifat analitis dengan strategi asosiatif yakni mengetahui masalah penelitian yang bersifat pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih. Penulis akan menganalisis Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:38), penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya menurut Sugiyono (2014:39), menjelaskan macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu sebagai berikut.

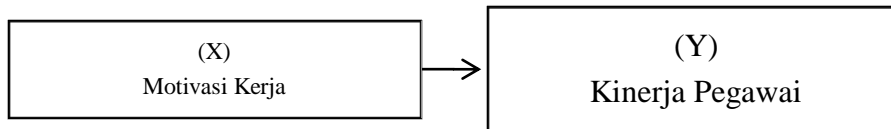
1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah variabel yang nilai-nilainya tidak bergantung pada variabel lainnya, biasanya disimbolkan dengan X dan variabel ini digunakan untuk meramalkan atau menerangkan nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah: Motivasi Kerja (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (*Dependent Variabel*) adalah variabel yang nilai-nilainya bergantung pada variabel lain. Biasanya disimbolkan dengan Y variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel dependen adalah: Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka disusun variabel dalam penelitian ini, seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar Variabel Penelitian



Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012:31) Definisi Operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi Operasional ini dimaksudkan untuk memberikan rujukan-rujukan

apa saja yang dapat ditemukan di lapangan untuk menggambarkan secara tepat konsep yang dimaksud sehingga dapat diamati dan diukur. Adapun konsep operasionalisasi variabel seperti yang dijabarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	No. Soal
1.	Motivasi Kerja (X)	1. Fisiologis (<i>Pshysiological</i>)	a. Kebutuhan untuk memenuhi hidup	Likert	1 - 2
		2. Rasa Aman (<i>Safety</i>)	b. Kebutuhan untuk istirahat yang cukup		
			a. Kebutuhan akan keamanan		
		b. Kebutuhan akan perlindungan	5 - 6		
		3. Sosial (<i>Social</i>)	a. Kebutuhan untuk persahabatan		
b. Kebutuhan untuk bekerja sama	9 - 10				
2.	Kinerja Pegawai (Y)	4. Penghargaan (<i>Appreciation</i>)	a. Keinginan untuk dihargai	Likert	1 - 2
		5. Aktualisasi diri (<i>Self Actualization</i>)	b. Keinginan untuk diberi pujian		
			a. Kebutuhan untuk mengembangkan potensi		
		b. Kebutuhan untuk berkeaktivitas	5 - 6		
SKP Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	a. Kerapian dan ketelitian saat bekerja	Likert	7 - 8
		2. Kuantitas	b. Bertanggung jawab		
			a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan		
		b. Mampu menyelesaikan semua tugas	5 - 6		
3. Waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan tepatwaktu.	7 - 8			
	b. Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan				
4. Biaya	a. Biaya yang dikeluarkan terjangkau	7 - 8			
	b. Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan				

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, yaitu berjumlah 42 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang akan diteliti, jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Sampel jenuh, yaitu penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013: 64). Adapun yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan Sugiyono, (2019:296). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang akan diteliti pada lingkungan tersebut.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan permasalahan kepada responden untuk dijawabnya. Penulis menyiapkan daftar pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya berupa pernyataan tertulis yang disusun oleh

seseorang atau lembaga. Dalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis berupa informasi dan dokumen yang berhubungan dengan lokasi penelitian seperti dokumen peraturan-peraturan.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang sifatnya teoritis yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan dari buku, literatur dan referensi yang berkaitan dengan judul skripsi yang terdapat di perpustakaan.

Teknik Uji Coba Instrumen

Menurut Sugiyono (2017:148) Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Adapun penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu Skala likert. Menurut Sugiyono (2009:93), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata seperti: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban-jawaban tersebut akan diberikan skor pada setiap pertanyaan dengan kategori tersebut, seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Skala Likert

No.	Hasil Pertanyaan	Hasil Skor
1	Sangat setuju	Skor 5
2	Setuju	Skor 4
3	Ragu-ragu	Skor 3
4	Tidak setuju	Skor 2
5	Sangat tidak setuju	Skor 1

Sumber : Sugiyono (2018:152)

Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan suatu instrumen, tentunya instrumen tersebut harus dalam keadaan valid dan reliabel karena kadang-kadang instrumen akan menurut keakuratannya di dalam melakukan pengukuran jadi harus ditera sebelum digunakan.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:348) mengemukakan bahwa Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketetapan suatu alat ukur. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah

atau valid tidaknya suatu Kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 27 dan dibandingkan dengan r tabel.

Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut.

r hitung $>$ r tabel = Valid

r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid

atau dengan menggunakan SPSS

Sig $<$ 0.0,5 = Valid

Sig $>$ 0.0,5 = Tidak Valid

Rumus koefisien validitas *Product Moment* yaitu:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Deviasi rata-rata variabel X

= $X - \bar{X}$

Y = Deviasi rata-rata variabel Y

= $Y - \bar{Y}$

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:258) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Untuk menggunakan reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS Versi 27. Jika nilai Alpha lebih besar dari 0.60 maka kuisisioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai Alpha lebih kecil dari 0.60 maka kuisisioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian (Ghozali, 2006:134). Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_t = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_t = Reabilitas Instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

S_t^2 = Deviasi standar total

$\sum S_{xi}^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data atau pengolahan data pada penelitian ini menggunakan perhitungan sebagai berikut.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dilakukan karena apabila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa dilakukan menggunakan statistik parametrik.

Uji Normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* pada paket SPSS Versi 27, yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0.0,5 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil nilai signifikan di bawah 0.0,5 maka data tidak terdistribusi.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis digunakan untuk menentukan atau menyimpulkan apakah variabel yang telah ditentukan signifikan/berarti ataukah tidak.

Adapun untuk menguji signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis mengemukakan rumus uji parsial (uji t). Menurut Sugiyono (2016:82) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

Hipotesis diterima apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017), regresi linear sederhana didasarkan hubungan fungsional atau kausal dengan satu variabel independen dan variabel dependen. Maka berpedoman pada hipotesis yang telah dikemukakan di atas, peng-

gunaan teknik regresi linear sederhana ini bertujuan untuk menjelaskan pola pengaruh motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai.

Untuk itu digunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

Uji Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:250), Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Koefisien determinasi berkisaran antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2=0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila R-Square semakin besar mendekati angka 1, itu menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Adapun Rumus Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut.

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 : nilai koefisien korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan data mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang". Peneliti melakukan penelitian langsung pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Metode pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, kemudian untuk teknik pengumpulan data dan peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 42 orang pegawai sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah data terkumpul diperlukan adanya analisis data, sebelum menguji data maka peneliti menggunakan uji instrumen yang terdiri dari dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen digunakan agar dasar estimasi yang digunakan nanti dapat menggunakan teknik analisa data yang terdiri dari uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi sederhana dan uji koefisien

determinasi. Uji instrumen dan teknik analisa ini menggunakan program SPSS (*Statistical package for the sosial sciences*) Versi 27. Hasil atau keluaran data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan analisa dan pembahasan dalam bab ini. Setelah dilakukan analisa dan pembahasan diharapkan hasil tersebut dapat menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah.

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis dari lapangan dan menjawab masalah tentang mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar."

Data Umum Responden

a. Kuisisioner

Sesuai dengan rumusan kuisisioner, penulis menyebarkan kuisisioner kepada Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, yang dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel Distribusi Kuisisioner

No.	Uraian	Jumlah
1	Jumlah responden	42
2	Jumlah kuisisioner yang disebar	42
3	Jumlah kuisisioner yang dikembalikan	42
4	Pengisian tidak lengkap	0
5	Total kuisisioner yang diolah	42

Sumber : Data berdasarkan hasil kuisisioner 2024

1. Identitas Responden Berdasarkan Kelamin

Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan jenis kelamin, yang dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	54,8%
2	Perempuan	19	45,2%
Total		42	100%

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang (54,8%), sedangkan sebanyak 19 orang (45,2%) responden berjenis kelamin perempuan.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Umur	Jumlah	Persentase
1	25 - 30 Tahun	6	14,3%
2	31 - 35 Tahun	9	21,4%
3	36 - 40 Tahun	12	28,6%
4	> 40 Tahun	15	35,7%
Total		42	100%

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden adalah mulai dari usia 25 - 30 tahun sebanyak 6 orang (14,3%), usia 31 - 35 tahun sebanyak 9 orang (21,4%), usia 36 - 40 tahun sebanyak 12 orang (28,6%), dan usia > 40 tahun sebanyak 15 orang (35,7%).

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Jenis Umur	Jumlah	Persentase
1	SLTA	9	21,4%
2	Diploma	7	16,7%
3	Strata 1	16	38,1%
4	Strata 2	10	23,8%
Total		42	100%

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dari tingkat SLTA sebanyak 9 orang (21,4%), Diploma sebanyak 7 orang (16,7%), Sarjana sebanyak 16 orang (38,1%), dan Pascasarjana sebanyak 10 orang (23,8%).

Analisis Deskriptif

Adapun distribusi frekuensi item-item pertanyaan kuisisioner dari variabel motivasi kerja

(X) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja (X)

a. Kebutuhan untuk memenuhi hidup

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator fisiologis, kebutuhan untuk memenuhi hidup, yang dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel Gaji yang pegawai terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	11,9	11,9	11,9
	Setuju	11	26,2	26,2	38,1
	Sangat Setuju	26	61,9	61,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 26 orang (61,9%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 11 orang (26,2%) responden menjawab setuju, dan 5 orang (11,9%) responden menjawab ragu-ragu

bahwa gaji yang pegawai terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.

b. Kebutuhan untuk istirahat yang cukup

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator fisiologis, kebutuhan untuk istirahat yang cukup, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Pegawai diberikan waktu istirahat yang cukup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	9,5	9,5	9,5
	Setuju	19	45,2	45,2	54,8
	Sangat Setuju	19	45,2	45,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan tanggapan dari 42 responden yaitu, sebanyak 19 orang (45,2%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 19 orang (45,2%) responden menjawab setuju, dan 4 orang (9,5%) responden menjawab ragu-ragu bahwa pegawai diberikan waktu istirahat yang cukup.

Tabel Pegawai mendapatkan keamanan saat melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	11,9	11,9	11,9
Setuju	15	35,7	35,7	47,6
Sangat Setuju	22	52,4	52,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 22 orang (52,4 %) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 15 orang (35,7%) responden menjawab setuju, dan 5 orang (11,9%) responden menjawab ragu-ragu

c. Kebutuhan akan keamanan

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner untuk indikator rasa aman, kebutuhan akan keamanan, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

bahwa pegawai mendapatkan keamanan saat melaksanakan pekerjaan.

d. Kebutuhan akan perlindungan

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner untuk indikator rasa aman, kebutuhan akan perlindungan, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Pegawai diberi perlindungan saat bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	4	9,5	9,5	9,5
Setuju	24	57,1	57,1	66,7
Sangat Setuju	14	33,3	33,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 14 orang (33,3%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 24 orang (57,1%) responden menjawab setuju, dan 4 orang (9,5%) responden menjawab ragu-ragu bahwa pegawai diberi perlindungan saat bekerja.

e. Kebutuhan untuk persahabatan

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner untuk indikator sosial, kebutuhan untuk persahabatan, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Pegawai merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7,1	7,1	7,1
Ragu-ragu	6	14,3	14,3	21,4
Setuju	18	42,9	42,9	64,3
Sangat Setuju	15	35,7	35,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak setuju sebanyak 15 orang (35,7%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 18 orang (42,9%) responden menjawab setuju, 6 orang (14,3%) responden menjawab ragu-ragu, dan 3 orang (7,1%) responden menjawab

tidak setuju bahwa pegawai merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja.

f. Kebutuhan untuk bekerja sama

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner untuk indikator sosial, kebutuhan untuk bekerja sama, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,1	7,1	7,1
	Ragu-ragu	8	19,0	19,0	26,2
	Setuju	17	40,5	40,5	66,7
	Sangat Setuju	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 14 orang (33,3%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 17 orang (40,5%) responden menjawab setuju, 8 orang (19,0%) responden menjawab ragu-ragu, dan 3 orang (7,1%) responden menjawab tidak setuju

bahwa pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

g. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator penghargaan, keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang dapat dilihat pada tabel 16 di bawah ini.

Tabel Prestasi-prestasi yang diraih pegawai diberi penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11,9	11,9	11,9
	Ragu-ragu	8	19,0	19,0	31,0
	Setuju	15	35,7	35,7	66,7
	Sangat Setuju	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 14 orang (33,3%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 15 orang (35,7%) responden menjawab setuju, 8 orang (19,0%) responden menjawab ragu-ragu, dan 5 orang (11,9%) responden menjawab tidak setuju

bahwa prestasi-prestasi yang diraih pegawai diberi penghargaan.

h. Kebutuhan untuk diberi pujian

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator penghargaan, kebutuhan untuk diberi pujian, yang dapat dilihat pada tabel 17 di bawah ini.

Tabel Pegawai mendapat pujian atas hasil kerja yang memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,4	2,4	2,4
	Ragu-ragu	6	14,3	14,3	16,7
	Setuju	24	57,1	57,1	73,8
	Sangat Setuju	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 11 orang (26,2%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 24 orang (57,1%) responden menjawab setuju, 6 orang (14,3%) menjawab ragu-ragu, dan 1 orang (2,4%) orang menjawab tidak setuju bahwa

pegawai mendapat pujian atas hasil kerja yang memuaskan.

i. Kebutuhan untuk mengembangkan potensi

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator aktualisasi diri, kebutuhan untuk mengembangkan potensi, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,1	7,1	7,1
	Ragu-ragu	11	26,2	26,2	33,3
	Setuju	20	47,6	47,6	81,0
	Sangat Setuju	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 8 orang (19,0%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 20 orang (47,6%) responden menjawab setuju, 11 orang (26,2%) responden menjawab ragu-ragu, dan 3 orang (7,1%) responden menjawab tidak setuju

bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi.

j. Kebutuhan untuk berkekrativitas

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator aktualisasi diri, kebutuhan untuk berkekrativitas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Pegawai diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	19,0	19,0	19,0
	Ragu-ragu	13	31,0	31,0	50,0
	Setuju	16	38,1	38,1	88,1
	Sangat Setuju	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 5 orang (11,9%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 16 orang (38,1%) responden menjawab setuju, 13 orang (31,0%) responden menjawab ragu-ragu dan 8 orang (19,0%) responden menjawab tidak setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.

2. Kinerja Pegawai (Y)

a. Kerapian dan ketelitian saat bekerja

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator kualitas, kerapian dan ketelitian saat bekerja, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	11,9	11,9	11,9
	Setuju	14	33,3	33,3	45,2
	Sangat Setuju	23	54,8	54,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 23 orang (54,8%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 14 orang (33,3%) responden menjawab setuju, dan 5 orang (11,9%) responden menjawab ragu-ragu bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.

b. Bertanggung jawab

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator kualitas, bertanggung jawab, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Pegawai selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	9,5	9,5	9,5
	Setuju	24	57,1	57,1	66,7
	Sangat Setuju	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa, sebanyak 14 orang (33,3%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 24 orang (57,1%) responden menjawab setuju, dan 4 orang (9,5%) responden menjawab ragu-ragu bahwa pegawai selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

c. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator kuantitas, hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang dapat dilihat pada tabel 22 di bawah ini.

Tabel Hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	14,3	14,3	14,3
	Setuju	22	52,4	52,4	66,7
	Sangat Setuju	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 14 orang (33,3%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 22 orang (52,4%) responden menjawab setuju, dan 6 orang (14,3%) responden menjawab

ragu-ragu bahwa hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

d. Mampu menyelesaikan semua tugas

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator kuantitas, menyelesaikan semua tugas yang diberikan, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	11,9	11,9	11,9
	Setuju	16	38,1	38,1	50,0
	Sangat Setuju	21	50,0	50,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 21 orang (50,0%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 16 orang (38,1%) responden menjawab setuju, dan 5 orang (11,9%) responden menjawab ragu-ragu bahwa pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

e. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator waktu, menyelesaikan semua tugas tepat waktu, dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,8	4,8	4,8
	Ragu-ragu	5	11,9	11,9	16,7
	Setuju	20	47,6	47,6	64,3
	Sangat Setuju	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 15 orang (35,7%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 20 orang (47,6%) responden menjawab setuju, 5 orang (11,9%) responden menjawab ragu-ragu, dan 2 orang (4,8%) responden menjawab tidak setuju

bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

f. Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisisioner untuk indikator waktu,

melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Pegawai melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16,7	16,7	16,7
	Ragu-ragu	9	21,4	21,4	38,1
	Setuju	18	42,9	42,9	81,0
	Sangat Setuju	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 8 orang (19,0%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 18 orang (42,9%) responden menjawab setuju, 9 orang (21,4%) responden menjawab ragu-ragu, dan 7 orang (16,7%) menjawab tidak setuju bahwa

pegawai melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan.

g. Biaya yang dikeluarkan terjangkau

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner untuk indikator biaya, biaya yang dikeluarkan terjangkau, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Biaya yang pegawai keluarkan terjangkau

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4,8	4,8	4,8
	Setuju	19	45,2	45,2	50,0
	Sangat Setuju	21	50,0	50,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 21 orang (50,0%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 19 orang (45,2%) responden menjawab setuju, dan 2 orang (4,8%) responden menjawab ragu-ragu bahwa biaya yang pegawai keluarkan terjangkau.

h. Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner untuk indikator biaya, biaya yang dikeluarkan terjangkau, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Biaya yang pegawai keluarkan sesuai dengan kebutuhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2,4	2,4	2,4
	Setuju	23	54,8	54,8	57,1
	Sangat Setuju	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari lima pilihan jawaban dengan 42 responden yaitu, sebanyak 18 orang (42,9%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan 23 orang (54,8%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,4%) responden menjawab ragu-ragu bahwa biaya yang pegawai keluarkan sesuai dengan kebutuhan.

kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS Versi 27.

Uji Data Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketetapan suatu alat ukur. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu

Uji Validitas dari hasil SPSS Versi 27 dapat dilihat pada probabilitas korelasi (sig-tailed) kemudian nilai Sig.(2-tailed) dibandingkan dengan nilai $\alpha=0,05$. Jika nilai probabilitas korelasi Sig.(2-tailed) > taraf signifikan $\alpha=0,05$ maka indikator pertanyaan kuisioner dikatakan tidak valid tetapi jika nilai probabilitas korelasi Sig.(2-tailed) < taraf signifikan $\alpha=0,05$ maka indikator pertanyaan kuisioner dinyatakan valid.

Selain itu, dalam uji validitas ini setiap item pernyataan akan di uji validitasnya, untuk mengetahui validitas setiap pernyataan instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom *corrected item-total correlation*. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk mencari nilai r tabel kita dapat menggunakan rumus ($df=n-2$), persentase cara menggunakan rumus tersebut yaitu dengan menentukan dahulu

taraf signifikan dengan nilai r yang dicari. Untuk mengetahui persentase signifikan kita dapat menggunakan tabel yang diambil dari bukunya yang disebut tabel Sugiyono. Berikut hasil dari uji instrumen validitas menggunakan program software SPSS Versi 27 dapat dilihat di bawah ini.

a. Variabel X (Motivasi Kerja)

Adapun hasil dari uji validitas variabel motivasi kerja, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X.1	0,311	0,304	Valid
	X.2	0,319	0,304	Valid
	X.3	0,336	0,304	Valid
	X.4	0,398	0,304	Valid
	X.5	0,430	0,304	Valid
	X.6	0,500	0,304	Valid
	X.7	0,422	0,304	Valid
	X.8	0,445	0,304	Valid
	X.9	0,323	0,304	Valid
	X.10	0,478	0,304	Valid

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Dari keterangan di atas hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap indikator yaitu indikator motivasi kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Dengan demikian maka indikator atau kuisioner yang digunakan oleh variabel motivasi kerja (X)

dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur.

b. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Adapun hasil dari uji validitas variabel kinerja pegawai, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,357	0,304	Valid
	Y.2	0,359	0,304	Valid
	Y.3	0,371	0,304	Valid
	Y.4	0,572	0,304	Valid
	Y.5	0,524	0,304	Valid
	Y.6	0,459	0,304	Valid
	Y.7	0,459	0,304	Valid
	Y.8	0,131	0,304	Valid

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Dari keterangan di atas hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap indikator yaitu kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Dengan demikian maka indikator atau kuisioner yang digunakan oleh variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menggunakan reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan SPSS (*Statistical package for the sosial sciences*). Jika nilai *Alpha cronbach* 0,00-0,2 berarti kurang

reliabel, jika nilai *Alpha cronbach* 0,21-0,40 berarti agak reliabel, jika nilai *Alpha cronbach* 0,40-0,60 berarti cukup reliabel, jika nilai *Alpha cronbach* 0,61-0,80 berarti reliabel dan jika nilai *Alpha cronbach* 0,80-1,00 berarti sangat reliabel.

Jika nilai *Alpha cronbach* lebih besar dari 0.60 maka kuisioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai *Alpha cronbach* lebih kecil dari 0.60 maka kuisioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

a. Variabel (X) Motivasi Kerja

Adapun hasil dari uji reliabilitas variabel (X) Motivasi Kerja yang diolah datanya dengan menggunakan program SPSS Versi 27, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Reliability Statistics Variabel (X) Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	10

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas instrumen *Cronbach's Alpha* sebesar 0.734 lebih besar dari 0,60 dengan begitu nilai reliabilitas variabel (X) motivasi kerja ini dinyatakan sangat reliabel sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji yang selanjutnya.

b. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Adapun hasil dari uji reliabilitas variabel (Y) Kinerja Pegawai yang diolah datanya dengan menggunakan program SPSS Versi 27, yang dapat dilihat pada tabel 31 di bawah ini.

Tabel Reliability Statistics Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Mean	Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	,0000000	
	Std. Deviation	2,44061947
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,086
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil nilai Signifikan uji Normalitas adalah 0.200 sedangkan untuk menentukan normal atau tidaknya suatu data Signifikan harus di atas 0,05. Jadi berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas ini dinyatakan terdistribusi normal.

4. Uji Hipotesis / Uji t

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	8

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas instrumen *Cronbach's Alpha* sebesar 0.716 lebih besar dari 0,60 dengan begitu nilai reliabilitas variabel (Y) kinerja pegawai ini dinyatakan sangat reliabel sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji yang selanjutnya.

Selanjutnya adalah teknik analisis data yang terdiri dari uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS Versi 27, sebagai berikut.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menentukan normal atau tidaknya suatu variabel dapat ditentukan melalui Signifikan > 0.05 dan Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan One Sampel *Kolmogorov Smirnov* SPSS Versi 27, dapat dilihat pada tabel 32 berikut.

pengaruh antara pemimpin dengan kinerja pegawai. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel digunakan kriteria Tarif signifikan $< 0,5$ atau 5%. Berikut hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel Uji Hipotesis / Uji-t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,346	3,237		15,862	,000
	Motivasi Kerja	,428	,079	,651	5,417	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat diperoleh nilai t sebesar 5.417 dengan demikian t hitung > t tabel (5.417 > 1.682) dan Signifikan 0.000 atau di bawah 0,05 atau 5% menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,346	3,237		15,862	,000
	Motivasi Kerja	,428	,079	,651	5,417	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas yaitu Coefficients^a maka dapat dimasukkan pada persamaan $Y = a + bX$

Persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel di atas yaitu $Y = 51,346 + 0,428X$

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (51,346) artinya mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja adalah sebesar 51.346

b = Koefisien Regresi (.428) artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0.428 dan sebaliknya jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut menurun.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,423	,409	1,877

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai Koefisien Korelasi (R) diperoleh sebesar 0.651 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah 65,1%. Sedangkan Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.423

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menjelaskan pola pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, untuk menganalisis pengaruh tersebut digunakan program SPSS (*statistical package for the social sciences*) Versi 27 dan didapatkan hasil atau output yang dapat dilihat pada tabel 34 sebagai berikut.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Koefisien determinasi berkisaran antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2=0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila R-Square semakin besar mendekati angka 1, itu menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 35 sebagai berikut.

yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0.423 atau 42,3% sedangkan sisanya 57,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyaknya motivasi yang diberikan kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja yang dimaksud adalah motivasi yang berasal dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri sesuai dengan teori kebutuhan hierarki yang dijabarkan oleh Maslow (2010). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai di kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, maka akan dianalisis setiap indikator pertanyaan, sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 89,9% pegawai yang setuju bahwa mereka membutuhkan gaji yang cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari dan terdapat sebesar 90,4% pegawai yang setuju bahwa mereka membutuhkan waktu istirahat yang cukup. Sesuai dengan teori Maslow (2010), yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok dan mendasar yang harus segera dipenuhi. Hal ini membuktikan bahwa, jika kebutuhan ini terpenuhi maka pegawai akan memiliki energi yang cukup untuk bekerja dengan baik sehingga memberikan kinerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 88,1% pegawai setuju bahwa mereka membutuhkan keamanan saat melaksanakan pekerjaan dan terdapat sebesar 90,4% pegawai yang setuju bahwa mereka membutuhkan untuk diberikan perlindungan saat bekerja. Sesuai dengan teori Maslow (2010), yang menyatakan bahwa kebutuhan rasa aman akan terbebasnya bahaya fisik dan rasa takut adalah hal yang diinginkan oleh setiap karyawan agar mereka bisa menjalankan pekerjaan mereka dengan nyaman. Hal ini membuktikan bahwa, jika pegawai yang merasa aman dalam lingkungan kerja, mereka akan lebih produktif dan dapat fokus pada tugas-tugas mereka sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 78,6% pegawai yang setuju bahwa mereka

membutuhkan banyak sahabat di tempat kerja dan terdapat sebesar 73,6% pegawai yang setuju bahwa mereka membutuhkan kerja sama dengan rekan kerja. Sesuai dengan teori Maslow (2010), yang menyatakan bahwa kebutuhan akan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok adalah hal yang dapat membuat setiap karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, kebutuhan akan interaksi sosial dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 69% pegawai yang setuju bahwa ingin diberi penghargaan prestasi-prestasi yang mereka raih dan sebesar 83,3% pegawai yang setuju bahwa mereka ingin mendapat pujian atas hasil kerja mereka yang memuaskan. Sesuai dengan teori Maslow (2010), yang menyatakan bahwa kebutuhan akan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain adalah penting bagi setiap karyawan. Hal ini membuktikan bahwa, pegawai yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 66,6% pegawai yang setuju bahwa pegawai ingin diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka dan terdapat sebesar 50% pegawai yang setuju bahwa mereka ingin diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. Sesuai dengan teori Maslow (2010), yang menyatakan bahwa kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan adalah hal yang dapat membuat setiap karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, pegawai yang mendapat kesempatan untuk belajar dan berkembang akan memengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai, dalam penelitian ini yang dimaksud adalah kinerja yang berdasarkan SKP Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yaitu dalam aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, maka akan dianalisis setiap indikator pertanyaan, sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 88,1% pegawai yang setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti, dan sebesar 90,4% pegawai yang

setuju bahwa pegawai selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini berarti pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat kualitas yang diharapkan, karena dengan kualitas yang bagus itu akan membuat kinerja semakin baik dan akan berdampak baik terhadap pelayanan masyarakat.

2. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 85,7% pegawai yang setuju bahwa hasil kerja mereka sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, dan sebesar 88,1% pegawai yang setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Hal ini berarti bahwa pegawai dapat mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan, kuantitas yang terpenuhi akan berdampak baik terhadap kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 83,3% pegawai setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan sebesar 61,9% pegawai yang setuju bahwa pegawai melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan. Hal ini berarti pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, karena keterlambatan atau kecepatan dalam menyelesaikan tugas akan mempengaruhi penilaian prestasi kerja dan pelayanan kepada masyarakat.
4. Berdasarkan hasil penelitian terdapat sebesar 95,2% pegawai yang setuju bahwa biaya yang pegawai keluarkan terjangkau, dan sebesar 97,7% pegawai yang setuju bahwa biaya yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini berarti pegawai mengeluarkan biaya dengan sewajarnya yang tentunya akan menciptakan ketenteraman dalam organisasi. Karena jika tidak dan mengeluarkan biaya yang tidak jelas arahnya, maka akan menciptakan tindak korupsi.

Dari pembahasan di atas dapat diketahui motivasi mampu untuk mempengaruhi aktivitas para pegawai dari segi kualitas, kuantitas, waktu dan biaya, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan memberikan perhatian pada kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri kepada pegawai, yang akan menimbulkan rasa percaya diri dan memberikan rasa semangat tersendiri bagi para pegawai dalam bekerja. Sehingga dengan sendirinya pegawai akan termotivasi atau terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien. Semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai

dan begitu pun sebaliknya, jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga ikut menurun.

Selain itu dapat diketahui juga bahwa indikator dari motivasi kerja yang mendapat nilai terendah ialah aktualisasi diri yakni pegawai ingin diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka dan ingin diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja, sesuai dengan permasalahan yang penulis temukan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Handoko (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh simpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Hal ini berarti, jika pengaruh motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika pengaruh motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga ikut menurun. Indikator yang mendapat nilai terendah ialah aktualisasi diri, hal ini menunjukkan bahwa pegawai ingin diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka dan ingin diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. Variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 42,3% sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Melihat hasil penelitian yang diperoleh dan berdasarkan simpulan yang ada, maka saran yang diberikan penulis adalah agar kiranya pegawai kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang diberikan lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan potensi dan melakukan kreativitas dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneruskan penelitian ini lebih luas, misalnya dengan menambah variabel atau objek yang diteliti.

F. DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu, Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Abraham, Maslow. 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali: Jakarta.

- Atnila. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna*. Universitas Tadulako.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*. Erlangga: Jakarta.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasica, Mahdiyyah, dkk. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang*. Universitas Buana Perjuangan.
- Hersberg, Frederick. 2001. *Work and The Nature of Man*. Cleveland And New York: The World Publishing Company.
- Khodijah, Nyanyu. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Moenir A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Publik*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nazira, Arni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan*. Universitas Tidar.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novrita, Putri. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gaya Media.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, dkk. 2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi 2023*. Palembang: STIA Satya Negara Palembang.
- Surakhmad, Winarno. 2012. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik, Tarsito*. Bandung.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Perundang-Undangan.**
- Pemerintah Indonesia. 2000. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2000 *Tentang Pemerintah Daerah*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2011. Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 *Tentang Penilaian Kerja Pegawai*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 *Tentang Pedoman Standar Pelayanan*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2014. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta.
- Pemerintah Kota Palembang. 2010. Peraturan Walikota Palembang Nomor 25 Tahun 2010 *Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Kecamatan*. Palembang.
- Pemerintah Kota Palembang. 2016. Peraturan Walikota Palembang Nomor 76 Tahun 2016 *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan*. Palembang.