



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) DI KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR
KOTA PALEMBANG**

DISUSUN OLEH :

NAMA : AISYAH AMIN
NIM : 20.11.187
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Aisyah Amin, 2024, The Influence of Work Motivation on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) in Alang-Alang Lebar District, Palembang City. State Administration Study Program at the Satya Negara College of Administrative Sciences (STIA) Palembang. Main Advisor (I) Mrs. Rohmial, S.E., M.Si and Assistant Advisor (II) Mr. M. Sattarudin, S.Sos, M.Si The purpose of this study is to determine the effect of Work Motivation on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) in Alang-Alang Lebar District, Palembang City. This study has two variables, namely the independent variable (Work Motivation) and the dependent variable (Employee Performance). This study uses a quantitative research method. The population of this study is the State Civil Apparatus in Alang-Alang Lebar District, Palembang City with a population and sample obtained in this study totaling 51 people. The sampling technique uses saturated sampling. The data analysis techniques used consist of t-test analysis, determination test and simple linear regression test with the help of SPSS software test tool version 25.0. The hypothesis in this study shows that $t_{count} > t_{table}$, namely $0.6936 > 0.2007$. This means that H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of the correlation coefficient test (R) between Work Motivation (X) and Employee Performance (Y) can be assessed as a correlation (R) of 0.704. The results of the determination coefficient test show that Work Motivation has an influence of 49.5% on employee performance in Alang-Alang Lebar District, Palembang City. While the remaining 50.5% is caused by other variables. The results of the simple linear regression test have a positive constant value of 9.422, which indicates a positive influence on Work Motivation (X). Based on the results obtained in this study, it can be concluded that the Work Motivation variable (X) has a significant effect on the Employee Performance variable (Y) of 49.5% and the remaining 50.5% is influenced by other variables.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecamatan Alang-Alang Lebar terdiri dari 4 Kelurahan yaitu Kelurahan Talang Kelapa, Kelurahan Alang-Alang Lebar, Kelurahan Karya Baru, Kelurahan Srijaya. Ketika sebuah instansi beroperasi, baik instansi yang menyediakan tenaga kerja dan produk yang akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tercapainya tujuan organisasi melalui aktivitasnya yang bervariasi bergantung pada berbagai faktor, antara lain aspek sumber daya manusia, selain kemajuan teknis, sumber daya moneter untuk operasi, dan infrastruktur yang dimiliki. Organisasi harus mempertimbangkan komponen sumber daya manusia ini, terutama mengingat kedatangan pegawai bebas yang akan datang dan sifat lingkungan kompetitif yang berubah secara radikal yang akan dihasilkan darinya. Karena itu, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kreatifitas untuk menemukan cara untuk tetap eksis dalam lingkungan seperti itu, yang dalam hal ini menunjuk kan bahwa organisasi harus fokus pada masalah sumber daya manusia. Oleh karena itu dapat dianggap sebagai komponen penentu karena dalam genggaman mereka bahwa setiap pengembangan

akan dilaksanakan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi

Untuk tujuan pengembangan pegawai yang tangguh, maka kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Dalam situasi ini, sangat penting untuk menuntut pegawai menjunjung tinggi motivasi kerja dan mempertimbangkan apa arti motivasi kerja bagi setiap individu pegawai untuk mencegah hasil yang tidak diinginkan. Apalagi jika digunakan untuk memotivasikan pegawai dalam pengendalian diri sehingga mereka dapat melakukan tugas sendiri dan dalam kelompok, motivasi kerja sangat vital bagi pertumbuhan organisasi. Selain itu, motivasi kerja membantu dalam mengajar pekerja untuk mematuhi pedoman, praktik, dan peraturan saat ini sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik. Salah satu komponen vital dalam sebuah asosiasi adalah kemampuan sumber daya manusia.

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam



peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penilaian Kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target. Berdasarkan hasil observasi peneliti sementara, adanya indikasi yang menunjukkan bahwa di antara Aparatur Sipil Negara Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang masih rendahnya motivasi pegawai yang belum maksimal seperti: 1. Pekerjaan masih belum selesai dengan tepat waktu 2. Tugas yang diberikan belum selesai dalam jangka waktu yang ditentukan 3. Kurangnya inisiatif ASN dalam melakukan suatu pekerjaan. Berikut tabel Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Alang-Alang Lebar:

Tabel 1

Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Hari	Jam Masuk dan Pulang	Jam Istirahat
Senin s/d Kamis	07.30 s/d 16.00 WIB	12.00 s/d 13.00 WIB
Jum'at	07.30 s/d 16.30 WIB	12.00 s/d 14.00 WIB

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, penulis kemudian mengambil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu “Untuk Menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”

D. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: hipotesis asosiatif dimana menurut Sugiyono (2016:69) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Maka penulis menduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Jadi dalam laporan ini :

Hipotesis Nol (H_0) : Tidak ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis Alternatif (H_a) : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai



E. Kriteria Penguji Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2016:84) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji

hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, Berikut rumus uji t :

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

Keterangan:

- t : Nilai t hitung
r : Koefisien korelasi
r² : Koefisien Determinasi
n : Jumlah data yang diteliti

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Pengaruh

Pengaruh adalah suatu reaksi yang timbul (dapat berupa undakan atau keadaan) dari suatu perilaku akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk suatu keadaan. Ke arah yang lebih baik.

B. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau memberikan motivasi untuk menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang agar mau

bekerja sama, bekerja secara efektif dan terlibat dalam usahanya sendiri untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Arti penting motivasi adalah motivasi yang merangsang, mengendalikan dan memelihara tingkah laku manusia, agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal.

C. Faktor-faktor yang

Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2017:116) Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari diri pegawai.

a. Faktor Internal

1. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan esensial setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk bertahan hidup, manusia rela melakukan apa saja, baik pekerjaan itu baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya.
2. Keinginan untuk dapat dimiliki
Keinginan untuk dapat memiliki suatu dapat membuat seseorang ingin bekerja. Hal ini sering kita lihat dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang kuat untuk



memilikinya dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Beberapa orang ingin bekerja ingin diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, masyarakat rela mengeluarkan uang dan untuk mendapatkan uang tersebut mereka harus berkerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan Jika kita gali lebih dalam, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat mencakup hal-hal berikut :
 - a. Adanya penghargaan atas prestasi
 - b. Mempunyai hubungan kerja yang harmonis dan terpandu
 - c. Kepemimpinan yang adil dan bijaksana
 - d. Organisasi tempat anda bekerja dihormati oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan untuk melakukan hal tersebut dipuaskan dengan cara yang tidak bermoral. Namun cara yang digunakan tetap efektif.

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi Lingkungan kerja Pekerjaan adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang melakukan pekerjaan dan pihak-pihak yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

2. Kompensasi yang memadai Upah merupakan sumber pendapatan utama yang membantu pegawai menghidupi dirinya dan keluarganya.
3. Adanya jaminan pekerjaan Setiap orang akan rela bekerja keras dan mengorbankan apa yang dimilikinya untuk organisasi jika yang bersangkutan yakin ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

C. Kinerja Pegawai

Seorang pegawai pada dasarnya diharapkan untuk bekerja pada level tertingginya sambil melaksanakan tugas dan kewajibannya. Agar pimpinan dapat menentukan sejauh mana kinerja seorang pegawai berkembang. Maka kinerja tersebut harus diukur. Pencapaian atau kegagalan tujuan organisasi yang direncanakan ditentukan oleh kinerja di dalam organisasi.

D. Penilaian Kinerja

Pegawai Teknik penilaian kinerja sangat penting untuk diperhatikan karna kesesuaian metode penilaian yang dipilih akan berdampak pada bagus atau tidaknya penilaian kinerja tersebut.

B. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y), berikut teori yang dikemukakan oleh Harzberg dalam

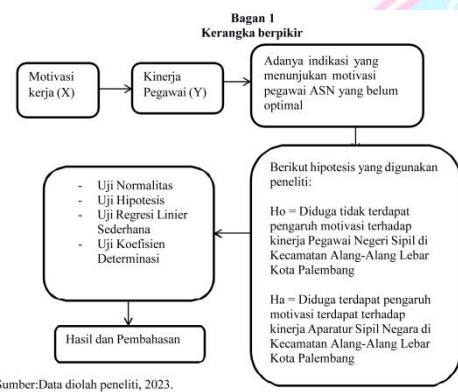
Hasibuan (2019:158) tentang Motivasi Kerja indikatornya sebagai berikut:

1. Prestasi (Achievement)
2. Pengakuan (Recogniting)
3. Pekerjaan itu sendiri (The work is self)
4. Tanggung jawab (Responsibility)
5. Kemajuan (Advancement)

Kinerja diukur dengan indikator menurut peraturan pemerintah (PP) Pasal Nomor 30 Tahun 2019 sebagai berikut :

1. Spesifik
2. Terukur
3. Realistis
4. Memiliki batas waktu pencapaian
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Berikut bagan kerangka berpikir penelitian



Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:02) “mengatakan bahwa metodologi penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mengumpulkan data untuk kegunaan tertentu. Teknik penelitian

kuantitatif digunakan dalam strategi penelitian ini. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan informasi untuk memastikan apakah variabel motivasi dan variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara terkait satu sama lain” Peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi diterapkan, seberapa baik Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

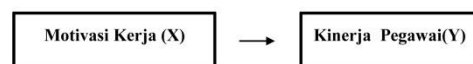
B. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) “semua format yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti guna mengumpulkan data yang kemudian dapat dibuat kesimpulannya. Faktor-faktor yang akan menjadi fokus perhatian penelitian ini harus diidentifikasi terlebih dahulu untuk mengevaluasi hipotesis penelitian”. Variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari 2 variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas yaitu Motivasi Kerja.
2. Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai

Gambar 1

Hubungan Variabel Independen-Dependen



C. Definisi Operasional

Menurut Nurdin 2019 “definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti



untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena”. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas Motivasi Kerja (X) dan

variabel terkait Kinerja Kerja (Y). Apapun variabel penelitian dan definisi operasional dari variabel yang diteliti dapat dilihat dari tabel.

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	No. Item
1	Motivasi Kerja (X) Herzberg dalam Hasibuan 2019:158	1.Prestasi	Promosi Kerja dan kenaikan pangkat sesuai dengan prestasi kerja	Likert	1
		2.Pengakuan	Pengakuan dan penghargaan dari beberapa pihak	Likert	2
		3.Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik atau tidak monoton	Likert	3
		4.Tanggung Jawab	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Likert	4
		5.Kemajuan	A. Evaluasi Kinerja pegawai B. Tanggung jawab dalam bekerja	Likert Likert	5 6
2	Kinerja Pegawai (Y) (PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10)	1.Spesifik	Kualitas kerja dapat membuat pekerjaan lebih mudah	Likert	1
		2.Terukur	Mempunyai strategi untuk menghasilkan Kebersihan	Likert	2



		3.Realistis	Tugas yang dapat diselesaikan pegawai	Likert	3
		4.Memiliki batas waktu pencapaian	Tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan cepat	Likert	4
		5.Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi	A. Kondisi yang mendukung untuk mencapai tujuan Organisasi	Likert	5
			B. Tingkat Produktivitas pegawai	Likert	6

D. Teknik Pengumpulan

Data Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi

Menurut Nawawi dan Martini menjelaskan bahwa observasi merupakan kegiatan mengamati, yang diikuti pencatatan secara urut. Hal ini terdiri atas beberapa unsur yang muncul dalam fenomena di dalam objek yang diteliti. Hasil dari proses tersebut dilaporkan dengan laporan yang sistematis dan sesuai kaidah yang berlaku. Sedangkan Sugiyono menyatakan bahwa observasi dalam arti sempit merupakan proses penelitian

mengamati situasi dan kondisi.

Berdasarkan beberapa pengertian observasi dari para ahli tersebut, kini kita dapat mengambil kesimpulannya. Secara umum, observasi ialah aktivitas untuk mengetahui sesuatu dari fenomena-fenomena.

2. Kuesioner

Menurut Husein Umar (2011:49), teknik kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pernyataan tersebut. kuesioner yang



digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang bersifat tertutup. kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist (Riduwan, 2007: 27). Alasan 26 penggunaan kuesioner dalam penelitian ini adalah karena kuisisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang

jumlahnya banyak. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skalam Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Interval Skala Likert

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

3. Dokumentasi

Dokumentasi Yaitu catatan masa lalu. Dokumen berbais tulisan meliputi buku harian, pemeragaan sejarah, dongeng, biografi, hukum dan peraturan. Gambar, film, dan foto adalah contoh citra yang digunakan

untuk dokumentasi. Catatan itu merupakan karya seni dapat berbentuk patung, film dan bentuk kreatifitas lainnya. (Sugiyono dalam dadang iskandar2017:51).

4. Study Pustaka



Yaitu tugas-tugas seperti mencari, membaca, dan menganalisis makalah penelitian dan buku-buku perpustakaan yang membuat hipotesis terkait penelitian yang akan dilakukan. Sastra memainkan peran penting dalam seluruh proses proyek studi ilmiah.

3.6 Teknik Uji Coba Instrumen

Sebagian besar orang menggunakan kuesioner sebagai sarana untuk mendapatkan kesimpulan data yang diperlukan, dalam hal ini kuesioner ditetapkan sebagai skala pengukuran suatu variabel yang teliti, dapat diketahui kriteria yang baik salah satunya harus memenuhi uji instrumen penelitian antara lain uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian Menurut Kuncoro (2013:172) Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan bantuan program spss, dengan melihat nilai sig yang ada pada r hitung dan dibandingkan dengan nilai signifikan yang didapat pada rumus product moment untuk melihat data pada product moment cukup dengan melihat hasil sampel yang digunakan dalam lebih besar dari r tabel maka data dinyatakan valid.
2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Menurut Kuncoro (2013:175) “uji reliabilitas digunakan untuk dapat melihat seberapa jauh pernyataan kuesioner yang digunakan

peneliti dapat diandalkan. Ketika dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian Berdasarkan data yang didapat peneliti, jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 51 orang. Rincian responden untuk untuk kepuasan masyarakat yang diambil berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov test.

Tabel 26 Uji Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95223288
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,062
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084e
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,084 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal

Uji Hipotesis (Uji t) Uji hipotesis digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan

masyarakat, hipotesis merupakan jawaban atas rumusan masalah yang telah di tetapkan. Hipotesis dalam penelitian ini hanya

untuk rumusan masalah berbentuk asosiatif. Sedangkan untuk rumusan masalah berbentuk deskriptif tidak dirumuskan. Uji hipotesis menggunakan rumus korelasi produk moment. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 25.0, Maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 27
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,422	2,179		4,324	,000
	X	,617	,089	,704	6,936	,000

Berdasarkan tabel 27 tersebut maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0.599 dan jika di interpretasikan maka tingkat kekuatan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori kuat.

Dengan hipotesis statistik.

1. Ho: Diduga tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang
2. Ha: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diatas, maka dinyatakan t hitung lebih besar dari t tabel. Maka dapat dinyatakan hipotesis (Ho) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan

hipotesis alternative (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa t hitung sebesar 6,936 > t tabel sebesar 2,0095 sesuai ketentuan dari Sugiyono (2013:124). Signifikan variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 Yang artinya bahwa Ha terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana adalah

$$Y = a + bX$$

Tabel 28
Uji Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,422	2,179		4,324	,000
	X	,617	,089	,704	6,936	,000

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan tabel coefficients diatas maka didapat persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 9,422 + 0,617X$ Penjelasan dari uji regresi diatas adalah:

1. Nilai 9,422 artinya tidak ada peningkatan motivasi kerja maka kinerja pegawai sebesar 9,422
2. Nilai 0,617 artinya jika terjadi peningkatan motivasi kerja maka tingkat kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,617

2. Koefisien Korelasi

Menurut Sarwono (2006:121) koefisien korelasi adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara 2 variabel,



yaitu variable independen (X) dan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 29 Koefisien Korelasi

Correlations		Motivasi Kerja X	Kinerja Pegawai Y
Motivasi Kerja X	Pearson Correlation	1	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
Kinerja Pegawai Y	Pearson Correlation	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah karena variabel x lebih tinggi maka akan tinggi juga. Jika di interpretasikan maka tingkat kekuatan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori korelasi kuat

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Berdasarkan tabel berikut maka dapat terlihat tingkat presentase pengaruh variabel X dan variabel Y

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi R square model sebesar 0,495 atau 49,5% hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh sebesar 0,495 atau 49,5% sedangkan sisanya 0,505 atau 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 30 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704a	,495	,485	2,982

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengelolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25.0

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator motivasi kerja terhadap 51 responden yang ada di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang yaitu pegawai selalu melakukan hal-hal baru dalam bekerja kategori sangat setuju (29,4%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai selalu melakukan hal-hal baru dalam bekerja sebanyak 29,4% pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. pegawai memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan kantor kategori sangat setuju (35,3%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai selalu memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan kantor. Kekuasaan yang pegawai raih dapat menambah semangat dalam bekerja kategori sangat setuju (23,5%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa kekuasaan yang pegawai raih dapat menambah semangat dalam bekerja kategori. Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kategori sangat setuju (27,5%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tugas yang mereka miliki. Kondisi internal dan eksternal yang mendukung dapat



meningkatkan kinerja pegawai kategori sangat setuju (19,6%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa kondisi internal dan eksternal dapat mendukung kinerja pegawai. Tujuan yang telah ditetapkan atasan, pegawai melakukan dengan penuh tanggung jawab kategori sangat setuju (31,4%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket 65 bahwa pegawai melakukan dengan penuh tanggung jawab atas apa yang di tetapkan atasan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan sangat setuju atas pelaksanaan motivasi kerja pada Kecamatan AlangAlang Lebar Kota Palembang.

Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dengan motivasi kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik.

2. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai terhadap 51 responden yang ada di Kecamatan Alang- Alang Lebar Kota Palembang yaitu Kualitas kerja sesuai dengan tugas pegawai kategori sangat setuju (23,5%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa kualitas kerja pegawai sesuai dengan tugas

pegawai. Mempunyai ide baru untuk mencapai keberhasilan kategori sangat setuju (33,3%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mempunyai ide baru untuk mencapai keberhasilan. Pegawai cepat tanggap dalam bekerja kategori sangat setuju (33,3%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai cepat tanggap dalam bekerja. Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kategori sangat setuju (27,5%), hal tersebut diperkuat

Berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Kondisi internal dan eksternal yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai kategori sangat setuju (21,6%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan hasil kerja pegawai. Selalu mencoba hal baru dalam bekerja dan meningkatkan mutu kerja kategori sangat setuju (39,2%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai selalu mencoba hal-hal yang baru. Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai dan perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota



Palembang sudah baik. Kinerja pegawai sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja pegawai dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan kinerja lembaga tersebut akan rendah juga. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap pegawai itu sendiri. Kualitas kinerja seorang pegawai sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan pegawai lainnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Pernyataan dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 0,6936 sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,0095 maka t hitung $>$ t tabel ($0,6936 > 2,0095$). Signifikan variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat

berdasarkan nilai regresi linier sederhana berdasarkan tabel 28 sebesar 0,617 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai (61,7%) artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 30 sebesar 0,495. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009:6) yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal pegawai. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Motivasi kerja yang nyaman akan 68 berdampak langsung terhadap pegawainya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja dan kinerja pegawai terhadap 51 responden yang ada di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja sebesar 49,5 % dan rata-rata kinerja pegawainya sebesar 50,5% masuk ke dalam kategori sangat setuju. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan motivasi kerja yang ada, jika motivasi kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan



kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja ASN pada Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang dengan mengacu kepada hasil analisis regresi linier sederhana 61,7% untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Motivasi Kerja pada Kecamatan Alang – Alang Lebar Kota Palembang telah berjalan sangat baik Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden dan tabel

rekapitulasi mempunyai skor sangat baik. Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang – Alang Lebar Kota Palembang telah berjalan sangat baik. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Hipotesis Alternatif yang diajukan dapat diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang – Alang Lebar Kota Palembang. Hasil perhitungan nilai regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh 61,7% terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang – Alang Lebar Kota Palembang, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran peneliti terhadap Instansi Kecamatan Alang – Alang Lebar Kota Palembang harus melakukan perbaikan bisa meningkatkan kembali kegiatan motivasi kerja yang terjalin antara pegawai serta memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait tugas-tugas, supaya kinerja pegawai bisa dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Alang Alang Lebar Kota Palembang 61,7%, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu, diharapkan ada peneliti lain yang meneliti mengenai variabel lain yang belum diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga, Diterbitkan oleh CAPS (center for academic publishing service)
- Bangun, W. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Satya Negara 2023
- Depdikbud, 2001 hal. 845 Pengertian Pengaruh
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2012. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara
- Handoko. 2010. Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi. Cetakan ke lima belas. Yogyakarta:BPFE
- Hartatik, Indah Puji. 2018. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, H. M. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Husien, Umar 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Riduwan. 2007. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2011. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sumardjo, M., Sumardjo, M., & Priansa, D. J. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Surakhmad, W. 2001. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik. Bandung: Tarsito
- Winarsi. 2018 Manajemen Perubahan. Jakarta: Kencana
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Dokumen Dokumen: Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4 Tentang Penilaian Kinerja Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 PP