

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG

M. Rahmadani
NPP. 30.0348

*Asdaf Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email :

ABSTRACT

Problems Statement/Background (GAP): This research was motivated by several factors, namely the performance of employees at the Personnel and Human Resources Development Agency for the City of Palembang is not optimal, especially the work process and conditions of work carried out, less timely completion of work, there are still errors in doing work, there are still some employees who are less able to complete their work, besides that, employees get motivation from the leadership, especially which causes employees to lack participation and communication in an effort to achieve tasks and there are still employees who are less interested in the work being done. **Purpose:** This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency in Palembang City. **Method:** The method used in this study is a quantitative method. The subjects in this study were 40 employees of the staffing and human resource development agency in the city of Palembang. The sampling technique was used by purposive sampling, while the data collection technique was used by distributing questionnaires. To analyze the data used descriptive quantitative method. In analyzing quantitative data, correlation analysis is used where the calculation process uses SPSS 24.0. **Results/Findings:** The results of this study show that from the results of the partial test there is a significant influence between work motivation on employee performance, it is known from tcount 4.633 that is greater than ttable 1.684. This means that it can be partially seen that variable X (work motivation) has an effect on variable Y (employee performance). While motivation on employee performance has a strong relationship, this is known from the correlation coefficient value of 0.601 or 60.1%. Then there is an adequate contribution between work motivation on employee performance, this is known from the magnitude of the coefficient of determination of 0.361 or 36.1%. **Conclusion:** Based on the analysis conducted by the author, the results of the Product Moment Correlation (Pearson) show that there is an influence between work motivation (x) and employee performance (y) in the Personnel and Human Resources Development Agency in Palembang City. Because the significance value is $0.001 < 0.05$ and it is known that the correlation coefficient value is 0.601, based on the coefficient interval table the relationship between work motivation and employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency in Palembang City has a strong relationship.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini dilatar belakangi dengan beberapa faktor yaitu pegawai kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang belum optimal, terutama proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, masih ada sebagian pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu, pegawai memperoleh motivasi dari pimpinan terutama yang menyebabkan pegawai kurang berpartisipasi dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas serta pegawai masih ada yang kurang tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Subjek pada penelitian ini yaitu pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota palembang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan cara purposive sample, sedangkan teknik pengumpulan data digunakan dengan menyebarkan kuisioner. Untuk menganalisis data digunakan metode deskriptif kuantitatif. Dalam menganalisis data kuantitatif digunakan analisis korelasi dimana proses perhitungannya menggunakan SPSS 24.0. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini diketahui dari hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, ini diketahui dari thitung 4,633 lebih besar dari ttabel 1,684 ini berarti secara parsial dapat diketahui bahwa variabel X (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Sedangkan motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat, ini diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,601 atau sebesar 60,1%. Kemudian terdapat kontribusi yang cukup antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, ini diketahui dari besaran nilai koefisien determinasi sebesar 0,361 atau sebesar 36,1%. **Kesimpulan:** Berdasarkan Analisis yang dilakukan penulis bahwasanya hasil Korelasi Product Moment (pearson) terdapat Pengaruh antara variabel motivasi kerja (x) dengan kinerja pegawai (y) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,601 maka berdasarkan tabel interval koefisien hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang memiliki hubungan yang kuat. **Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja melibatkan upaya untuk memotivasi atau mendorong pegawai untuk kerja. Motivasi seorang pegawai berasal dari dalam diri seseorang yang biasa disebut dengan motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik, yang timbul dari pengaruh luar untuk memotivasi seseorang agar melakukan suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training.

Pentingnya motivasi dalam diri pegawai, karena motivasi adalah faktor yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, keinginan untuk berusaha mencapai suatu hasil yang optimal sesuai dengan harapan yang diinginkan. Selain itu tujuan motivasi adalah untuk membangkitkan kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sedemikian rupa sehingga dapat dilaksanakan dengan baik pada pegawai yang bersangkutan, khususnya pada suatu lembaga atau organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dicapai seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut

kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu Menurut Robbins (2009:21) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Pada kajian manajemen kinerja pegawai terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan penting, karena kinerja individu seorang pegawai dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi tersebut. Keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan yang dicapai oleh organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu karyawan atau tim.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi pegawai BKPSDM kota Palembang pada Bulan Januari-Agustus 2022 bahwa selama Januari sampai Agustus 2022, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 0%, bulan Februari 0%, Maret 20%, April 23%, Mei 19%, Juni 29%, Juli 22%, dan Agustus 10%. Jadi, dapat disimpulkan ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan tertentu sehingga sesuai dengan kehadiran yang dibuktikan dari absensi pegawai. Terdapat beberapa faktor kinerja pegawai BKPSDM diantaranya kualitas kerja, ketepatan, inisiatif, kemampuan dan keterampilan komunikasi, yang dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia Palembang.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang peneliti lakukan terhadap salah satu pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber daya manusia Kota Palembang pada hari Senin, 14 November 2022 melalui media sosial WhatsApp bahwa BKPSDM Kota Palembang ternyata masih kekurangan pegawai yang memiliki motivasi untuk dapat konsisten dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja pegawai BKPSDM tidak optimal, sedangkan tugas dari badan ini adalah pengembangan SDM. Hal ini berdampak pada tidak efektif dan efisiennya program kerja yang dijalankan BKPSDM Kota Palembang karena motivasi yang pegawai yang rendah sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai.

Dilihat dari data rekapitulasi absensi BKPSDM Tahun 2022 setiap bulan kehadiran selalu menurun. Dalam hal memberikan pelayanan dan pelaksanaan program kerja sudah pasti berdampak negatif karena kekurangan tenaga kerja.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah perbandingan serta inspirasi bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini yang nantinya dapat mempermudah peneliti dalam proses penulisan penelitian. Penelitian oleh Sugeng Sutrisno Tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah”. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian kedua yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Rezky Aprilia dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat” pada tahun 2019. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai beradadalam kategori cukup baik. Korelasi di antara keduanya adalah positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai sebesar 92,3%.

Penelitian ketiga yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Nabila Nur Pratiwi dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat” pada tahun 2021. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja Pada Sub Bagian Kepegawaian Dan

Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini terhadap ketiga penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari berbagai aspek penulisan penelitian. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yakni dari kosep teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Motivasi (Variabel X) dengan menggunakan indikator Motivasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2012) terhadap Kinerja (Variabel Y) dengan teori Kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) serta pemilihan lokus, landasan legalistik, teknik pengolahan data yang berbeda hingga hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu sehingga menjadi keunikan dan ciri khas yang dimiliki penelitian ini.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

II. METODE

Penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif merupakan jenis metodologi penelitian yang mengacu berdasarkan nilai positivisme yang meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, dan menggunakan analisis data kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Variabel dalam penelitian terdapat berbagai macam jenisnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) jenis variabel yaitu Variabel Independen (Bebas) Ghozali, (2011:6) menyatakan bahwa Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependen*), baik pengaruh positif maupun negative. Maka variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Variabel Dependen (Terikat), Ghozali (2011:6) menyatakan bahwa Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen*). Variabel ini disebut variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat. Maka variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Seluruh pegawai BKPSDM Kota Palembang yang berjumlah 67 orang dan seluruh tenaga kerja yang berada di BKPSDM Kota Palembang terkait Motivasi kerja dengan dilihat dari pencapaian kinerja tiap tahunnya yang mana masih harus di benahi dalam penanganan kinerja pegawai sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Tenik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan formulir checklist untuk membantu responden pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dalam menjawab dan mengisi kuesioner secara cepat dan mudah dengan memberi tanda centang (✓). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara melakukan Uji Validitas, Uji Normalitas, Uji Reliabilitas, Analisis Korelasi, dan Uji Koefisien Determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu kuesioner atau alat ukur dapat dinyatakan sah atau valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu unruk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang dilakukan oleh penulis untuk mengukur pengaruh variable adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan angket tersebut dinyatakan valid. R tabel dapat dilihat dari $N=40$, jadi r tabel yang diambil yaitu 0.312 dengan tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	0.562	0,312	Valid
	X2	0.305	0,312	Tidak Valid
	X3	0.565	0,312	Valid
	X4	0.482	0,312	Valid
	X5	0.555	0,312	Valid
	X6	0.588	0,312	Valid
	X7	0.409	0,312	Valid
	X8	0.497	0,312	Valid
	X9	0.547	0,312	Valid
	X10	0.319	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Variabel	Item	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0.419	0,312	Valid
	Y2	0.430	0,312	Valid
	Y3	0.725	0,312	Valid
	Y4	0.373	0,312	Valid
	Y5	0.477	0,312	Valid
	Y6	0.915	0,312	Valid
	Y7	0.406	0,312	Valid
	Y8	0.608	0,312	Valid
	Y9	0.276	0,312	Tidak Valid
	Y10	0.391	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil keputusan bahwa nilai semua R Hitung untuk setiap butir pernyataan pada angket lebih besar dari R Tabel. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner/angket dinyatakan valid/sah.

3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, yakni:

- a) Jika nilai Signifikansi $>$ 0,05, maka data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Signifikansi $<$ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3.2
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47393970
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.057
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.879
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.871
	Upper Bound	.888

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,888. Dapat disimpulkan bahwa $0,888 > 0,05$ sehingga dapat diambil keputusan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil Koefisien reliabilitas $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.820	18

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa pada nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa data pernyataan setiap variabel dalam kuesioner pada penelitian ini dianggap sangat reliabel dan layak untuk di lakukan uji data selanjutnya.

3.4 Analisis Korelasi

Tabel 3.4
Hasil Analisis Korelasi
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	40	40
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, dikarenakan nilai Signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Kemudian nilai *Correlation Coefficient* sebesar 0,601, maka hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat.

3.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji bahwa variabel independen memiliki ataupun tidak memiliki suatu hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pelaksanaan uji t ini signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berikut merupakan hasil uji t dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.1
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.394	4.942		3.519	.001
	Motivasi Kerja	.626	.135	.601	4.633	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel tersebut dan persyaratan penerimaan hipotesis apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, oleh karena itu nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,01 < 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti terdapat suatu pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase suatu pengaruh independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.344	3.47268

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS, 2023 (data diolah)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari R² (R Square) dari model yang dipakai untuk mengetahui besarnya suatu variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,361. Rumus yang digunakan dalam pengujian ini yakni $D = R^2 \times 100\%$, maka dapat diperoleh bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36,1%.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa motivasi kerja aparatur berpengaruh terhadap kinerja di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber daya manusia Kota Palembang. Untuk mencari kebenaran hipotesis tersebut, peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini berfokus pada kinerja Aparatur dan Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan dengan membagikan kuesioner secara fisik dan digital kepada pegawai yang menjadi sampel sebagai representasi wakil populasi sesuai dengan pembagian strata yang telah ditetapkan. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan di analisis dengan menggunakan aplikasi statistika IBM SPSS 25.

Hasil yang ditunjukkan pada tabel hasil analisis korelasi diketahui bahwa Terdapat korelasi atau hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, dikarenakan nilai Signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Kemudian nilai Correlation Coefficient sebesar 0,601, maka hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat.

Secara umum Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban pimpinan, agar pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Penetapan indikator motivasi harus didasari suatu faktor pendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa sangat puas, seperti menurut Abraham Maslow dalam Sedarmayanti (2014:234) mengatakan bahwa indikator motivasi yaitu diantaranya:

- 1) Fisiologis
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Sosial
Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi Diri
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban pimpinan, agar pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Penetapan indikator motivasi harus didasari suatu faktor pendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa sangat puas. Selanjutnya adapun Menurut Edy Sutrisno (2009:147), Indikator Motivasi meliputi sebagai berikut :

- A. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- B. Memberikan Penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- C. Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
- D. Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan dan Memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkreaitivitas

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka dan memudahkan pengkajian kinerja pegawai. Menurut Robbins (2006: 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu
Merupakan aktivitas pada ketepatan waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dari output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan pada teori tersebut motivasi pada penelitian ini yakni kinerja yang baik ditentukan oleh motivasi seperti semangat dalam melakukan pekerjaan, melakukan pelayanan yang baik terhadap masyarakat, rajin masuk kantor tanpa ada nya deviasi, kompetensi sosial dalam memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan berdasarkan kebutuhan masyarakat. Dengan

kata lain, faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kinerja yang diharapkan masyarakat dan pemikiran masyarakat terhadap kinerja pegawai tersebut.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dan sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil Korelasi Product Moment (pearson) terdapat Pengaruh antara variabel motivasi kerja (x) dengan kinerja pegawai (y) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,601 maka berdasarkan table interval koefisien hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang memiliki hubungan yang kuat.

Peneliti menyarankan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang untuk memotivasi secara maksimal terhadap kinerja pegawai dengan memberikan suatu aturan yang dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima terhadap layanan kepegawaian di BKPSDM kota Palembang.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti waktu yang singkat dan biaya penelitian. Keterbatasan cakupan juga merupakan masalah yang sering ditemui dalam penelitian ini dimana dalam hal geografis atau demografis penelitian ini hanya fokus pada wilayah tertentu atau kelompok populasi yang terbatas.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga: Jakarta

Robbins, S.P. & M. Mathew, 2009, *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*, Third Revised Edition, *Uttar Pradesh* : Dorling

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

B. Jurnal Ilmiah

Sutrisno,Sugeng. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah*

Aprilia,Rezky. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat*

Nur,Nabila. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*

C. Website

<https://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>

<https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/penelitian-kuantitatif/>