

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN  
PANGAN KOTA PALEMBANG**



Proposal Skripsi Oleh :

M.ILHAM

NIM : 20110007

MANAJEMEN

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

**UNIVERSTAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG  
2024**

**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : M.ilham  
NIM : 20110007  
Program Studi : manajemen  
Mata Kuliah Pokok : manajemen sumber daya manusia  
Judul Proposal Skripsi : pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kota palembang

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

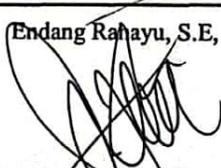
**PEMBIMBING SKRIPSI**

Pembimbing I :



Endang Rahayu, S.E, M.Si

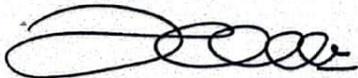
Pembimbing II :



M.Usman Matik, S.IP, MM.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Palembang



Nenny Octarinie, S.E, M.M  
NIDN : 0027108201

Ka. Prodi Manajemen



Rusma Rizal, S.E, M.Si  
NIDN : 0224067404

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Ilham  
Nim : 20110007  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Manyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini yang berjudul :

***“ pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang ”***

Pembimbing :

Ketua : Endang Rahayu, S.E., M.Si  
Anggota : M.Usman Maliki, S.IP., M.M  
Tanggal ujian : 13 juli 2024

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang,    juli 2024  
Pembuat pernyataan,

M.ilham  
Nim 20110007

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul “*pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang*”. Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan – bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ali Dahwir, S.H.,M.H. selaku rektor universitas Palembang
2. Ibu nenny octarinie, S.E., M.M. selaku dekan fakultas ekonomi
3. Ibu endang rahayu, S.E., M.Si selaku pembimbing I
4. Bapak M.Usman Maliki, S.IP., M.M. selaku pembimbing II
5. Bapak Rusma Rizal, S.E., M.Si. selaku ketua program studi manajemen fakultas ekonomi universitas Palembang
6. Ibu Hj. Zubaidah, S.E., M.Si. selaku sekretaris program studi manajemen fakultas ekonomi universitas Palembang
7. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
8. Pimpinan dan staf/karyawan dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang
9. Seluruh staff pengajar serta karyawan universitas Palembang
10. Teman teman seangkatan
11. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, 2024  
Penulis,

M. ilham

## Abstrak

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuannya dan pada dasarnya pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam terlaksananya kegiatan organisasi, baik itu organisasi yang berorientasi laba maupun organisasi nirlaba, karena sumber daya manusia mempunyai peranan dalam mencapai tujuannya. Peran organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengontrol kegiatan organisasi, sumber daya manusia merupakan modal utama dan berperan dalam mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia maka perlu adanya perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugas agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif yaitu dengan penggambaran dan pemaparan variabel-variabel yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas adalah motivasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan menggunakan teknik purposive sampling terhadap 76 orang. Instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil pengujian pada variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan persamaan regresi  $Y = 15,533 + 0,643x$ , dan dengan teknik tingkat koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,860 atau 86,0% . serta menggunakan uji t. Hasil uji t terlihat dari nilai signifikan (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai t-hitung ( $14,480$ )  $>$  ( $2,257$ ).

**Kata kunci : motivasi & kinerja**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
11.1.....	Lat
ar belakang .....	1
11.2.....	ru
musan masalah. ....	9
11.3.....	Tuj
uan penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 landasan teori.....	10
2.1.1 pengertian motivasi.....	10
2.1.1 Tujuan motivasi .....	11
2.1.2 Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi.....	11
2.1.3 indikator motivasi.....	12
2.1.4 teori teori motivasi.....	13
2.1.5 pengertian kinerja .....	16

2.1.6 Penilaian kinerja .....	17
2.1.7 faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.....	18
2.1.8 indikator kinerja .....	18
2.2 penelitian terdahulu.....	19
2.3 kerangka pikir .....	21
2.4 hipotesis .....	22

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Ojek penelitian.....	23
3.2 Ruang lingkup penelitian.....	23
3.3 Desain penelitian .....	23
3.4 Jenis dan sumber data.....	23
3.4.1 Jenis data.....	23
3.4.2 Sumber data .....	24
3.5 populasi dan sampel .....	24
3.5.1 populasi.....	24
3.5.2 sampel.....	25
3.6 definisi operasioal dan pengukuran variable .....	26
3.7 teknis analisis data.....	26
3.7.1 uji instrument data .....	26
A. uji validasi.....	26
B uji reabilitas .....	27
3.7.2 regresi linier sederhana .....	27

3.7.3 uji t.....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 sejarah kementerian agama .....	29
4.1.1 Visi dan misi.....	29
4.1.2 Struktur organisasi.....	30
4.2 hasil penelitian.....	31
4.2.1 analisis deskriptif responden. ....	31
4.2.2 analisis deskriptif variabel penelitian.....	32
4.2.3 Teknik analisis data. ....	53
4.2.3.1 Uji validitas. ....	53
4.2.3.2 Uji reabilitas. ....	54
4.2.4 Analisis deskriptif statistik.....	56
4.2.4.1 koefisien determinasi.....	56
4.2.4.2 Regresi lenier sederhana.....	57
4.2.4.3 Uji t .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 kesimpulan.....	60
5.2 saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1 hasil pra survey motivasi.....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel 2 hasil pra survey kinerja.....</b>	<b>5</b>
<b>Tabel 3 daftar absensi pegawai.....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 4 penelitian terdahulu.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabel 5 daftar jumlah pegawai.....</b>	<b>25</b>
<b>Tabel 6 definisi operasional variabel .....</b>	<b>26</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 kerangka pikir .....	21
-------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuannya dan pada dasarnya pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam terlaksananya kegiatan organisasi, baik itu organisasi yang berorientasi laba maupun organisasi nirlaba, karena sumber daya manusia mempunyai peranan dalam mencapai tujuannya. Peran organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengontrol kegiatan organisasi, sumber daya manusia merupakan modal utama dan berperan dalam mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia maka perlu adanya perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugas agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dimana SDM merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, pentingnya perhatian dari pemimpin pada SDM karena manusia yang menjalankan suatu pekerjaan, tetapi kenyataannya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Suatu organisasi, SDM memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Kinerja pegawai

merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Sebuah perusahaan membutuhkan SDM yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga pegawai dengan baik dapat dilihat dari kinerjanya. Jika kinerja pegawai baik, maka perusahaan berhasil mengelolanya dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengelola dengan baik, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah pegawai.

Kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi dimana tempatnya bekerja, setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda-beda untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan, selain itu kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan (Suryani et al., 2020 : 2).

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan

tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Maruli (2020:56) menyampaikan bahwa motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan dan pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seorang termotivasi dan bersemangat dalam bersemangat serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Motivasi merupakan alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lainnya agar pihak tersebut bergerak, terpengaruh baik melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu (Duha, 2020 : 42)

Motivasi dalam bekerja dapat berangsur angsur menghilang ditengah tumpukan beban pekerjaan yang tinggi, semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin memburuk, dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan.

Oleh karena itu dibutuhkan peranan seorang pemimpin yang mampu memompa kembali semangat mereka. Cara yang dilakukan oleh pemimpin biasanya yaitu dengan memberikan penghargaan atau reward dan memberikan bonus kepada pegawainya.

a. Reward atau penghargaan

Penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi, salah satu bentuk penghargaan atau reward bagi prgawai itu adalah promosi jabatan ke yang

lebih tinggi .

b. Bonus

Bonus merupakan sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji pegawai, biasanya diperuntukan bagi pegawai sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah dan terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya, menurut Hasibuan ( 2019:158 ) ada 5 dimensi yang dapat mengukur motivasi kerja pegawai, pada awal september 2023 telah dilakukan survey mengenai motivasi kerja pegawai, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil pra survey motivasi kerja dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang**

Pertanyaan Motivasi	ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
<b>1. Prestasi</b> Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja	8	80.00	2	20.00
<b>2. Pengakuan</b> Saya mendapatkan cukup pengakuan dari atasan dan rekan kerja	3	30.00	7	70.00
<b>3. Tanggung jawab</b> Saya selalu bersungguh sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	6	60.00	4	40.00
<b>4. Kemajuan</b> Saya selalu puas dengan tingkat kemajuan karir saya	5	50.00	5	50.00
<b>5. Pengembangan potensi individu</b> Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	5	50.00	5	50.00

Sumber : data diolah ( 2023 )

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dinas

pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang terhadap motivasi adapun indikator yaitu prestasi sebesar 80 persen, pengakuan sebesar 30 persen, tanggung jawab sebesar 60 persen, kemajuan sebesar 50 persen, pengembangan potensi individu sebesar 50 persen. Selain itu pencapaian tugas pegawai seringkali tidak efisien karena tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya kinerja pegawai juga terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, berdasarkan hasil pra survey sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil pra survey kinerja dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang**

Pertanyaan Motivasi	ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
<b>6. Kuantitas</b> saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan	5	50.00	5	50.00
<b>7. Kualitas</b> saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	3	30.00	7	70.00
<b>8. ketepatan waktu</b> saya tidak pernah terlambat masuk kerja	3	30.00	7	70.00
<b>9. efektivitas</b> saya berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja	5	50.00	5	50.00
<b>10. efisiensi</b> saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	4	40.00	6	60.00

Sumber : olah data ( 2023 )

Berdasarkan tabel 2. diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang masih cukup rendah, karena hasil pra survey menunjukkan kategori kuantitas sebesar 50 persen, kualitas sebesar 30 persen, ketepatan waktu sebesar 30 persen, efektivitas sebesar 50 persen, efisiensi

sebesar 40 persen.

Dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dibidang pertanian yang meliputi urusan wajib pangan dan urusan pilihan dengan mengutamakan industri melalui peningkatan tanaman pangan serta keterampilan sumber daya manusia dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ( IPTEK) peningkatan industry dan menciptakan iklim usaha yang kondisip serta perlindungan namun demikian dalam Upaya menciptakan kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang

Kinerja adalah proses dimana suatu organisasi yang mengatur kinerja sesuai dengan sasaran hasil dan strategi fungsional. Manajemen kinerja merupakan serangkaian berbagai aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagai salah satu bentuk untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai melalui planning, organizing, actuating, dan controlling sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga hasil yang diharapkan optimal sesuai yang telah ditentukan perusahaan (Sinaga et al., 2020:6).

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi/perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi. SDM merupakan asset terpenting dalam organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan

dan kegiatan operasional organisasi.

Dalam kaitan ini peneliti mencoba melakukan observasi dan berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan, masalah terkait disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Rekap absensi pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang 2023**

No	Bulan	Tanpa keterangan	Izin	sakit	Dinas luar kota
1	Januari	0	0	0	3
2	Febuari	0	0	0	0
3	Maret	2	0	0	0
4	April	0	0	0	1
5	Mei	0	3	1	0
6	Juni	2	0	0	0
7	Juli	0	5	3	4
8	Agustus	0	0	0	0
9	september	0	0	4	0
10	Oktober	0	0	2	0
11	november	0	13	0	0
12	desember	0	7	2	1

*Sumber : dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan maret dan juni terdapat 2 orang yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan terlihat tingginya jumlah pegawai yang izin pada bulan November sebanyak 13 orang pegawai. Tingginya ketidakhadiran pegawai pada akhir tahun dapat mengakibatkan tidak efisien dan tidak efektif yang mempengaruhi besarnya cara kerja, waktu kerja dan hasil kerja yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan

Berdasarkan uraian diatas ditemukan adanya permasalahan yang merupakan

masalah utama dari rendahnya disiplin kerja pegawai, yaitu masih rendahnya pegawai yang taat terhadap peraturan instansi yang meliputi dimensi rendahnya ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan dan rendahnya kepatuhan pegawai terhadap SOP yang telah ditentukan. Untuk itu peneliti akan melakukan kajian yang lebih mendalam agar diketahui adakah pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang** ”

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan Manfaat kepada beberapa pihak diantaranya :

### **1. Bagi penulis**

Untuk menambah wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **2. Bagi akademis**

Diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia

### **3. Bagi instansi**

Untuk sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja dan kinerja pegawai

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1 PENGERTIAN MOTIVASI**

Istilah motivasi berasal dari Bahasa latin “*movore*” yang berarti menggerakkan atau mendorong Gerakan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris motivasi disebut dengan “*motive*” yang berarti daya penggerak atau alasan

Dalam hal ini motivasi seperangkat sikap dan nilai yang mempunyai dampak pada setiap individu / kelompok. Moral dan nilai-nilai dalam motivasi merupakan hal-hal yang tidak berwujud yang mendorong perilaku seseorang.

Kekuatan pendorong motivasi terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (usaha mencapai suatu tujuan) dan intensitas perilaku (seberapa keras seseorang bekerja dalam bekerja).

Jadi pada hakikatnya pengertian motivasi adalah gerak jiwa dan perilaku manusia untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Alasan motivasi diperlukan adalah agar orang dapat mencapai hal yang lebih spesifik berdasarkan tujuannya, tujuan motivasi tertentu dapat diinginkan dan sebaliknya (Qothrunnada, 2023).

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Febrianti, Ani, & Hartanto, 2019).

Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi

kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Vivit nurhidayah (2019) mengatakan motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kinerja pegawai.

Motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, identitas, dan jangka waktu tertentu. (Suwanto, 2020)

### **2.1.2 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan Keputusan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugasnya
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kinerja pegawai

### **2.1.3 faktor faktor yang mempengaruhi motivasi**

Menurut menurut Sutrisno (2019:116-117) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri pegawai yaitu :

a. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain

- A. Keinginan untuk dapat hidup
- B. Keinginan untuk dapat memiliki
- C. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- D. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- E. Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor faktor eksternal itu adalah

- A. Kondisi lingkungan kerja
- B. Kompensasi yang memadai
- C. Supervise yang baik
- D. Adanya jaminan pekerjaan
- E. Status dan tanggung jawab

#### **2.1.4 indikator indikator motivasi**

Menurut hasibuan (2019:158) motivasi adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai kepuasan, terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. prestasi

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk

mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal

2. Pengakuan :

Pengakuan artinya pegawai memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan.

3. Tanggung jawab :

Adalah keterlibatan individu dalam usaha usaha disetiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Kemajuan :

Untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada pegawai, agar pegawai terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja

5. Pengembangan potensi individu :

Adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui Pendidikan dan pelatihan

### **2.1.5 TEORI TEORI MOTIVASI**

Beberapa teori motivasi yang dapat diterapkan perusahaan dalam Sinambela (2019:598-602) di uraikan sebagai berikut

1. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Teori motivasi kebutuhan maslow menjelaskan bahwa manusia mempunyai

kebutuhan (Needs) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi 5 tingkatan yang terdiri dari :

a. Kebutuhan fisiologis :

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk di dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya

b. Kebutuhan akan rasa aman :

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan

c. Kebutuhan sosial :

Kebutuhan sosial, intraksi, mencintai dan dicintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan Masyarakat lingkungannya, pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri :

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan Masyarakat lingkungannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri :

Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan

## 2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg.

Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain:

- A. Faktor kepuasan (satisfaction), biasa juga disebut sebagai motivator faktor atau pemuas (satisfied). Termasuk pada faktor ini ialah faktor – faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work itself), tanggung jawab (responsibility), dan kemajuan (advancement).
- B. Faktor ketidakpuasan (dissatisfaction), biasa juga disebut sebagai hygiene factor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (company policy and administration), pengawasan (supervision), penggajian (salary), hubungan kerja (interpersonal relation), kondisi kerja (working condition), keamanan kerja (job security), dan status pekerjaan (job status).

### 3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen adalah sebagai berikut:

Empat asumsi menurut teori X:

- Malas dan tidak suka bekerja

- Menghindari tanggung jawab, tidak berambisi meraih prestasi yang optimal, serta menyalahkan orang lain
- Lebih suka dibimbing, diperintah, serta diawasi dalam bekerja
- Cenderung mementingkan diri sendiri dan tidak peduli dengan tujuan organisasi.

Tiga asumsi menurut teori Y:

1. Rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja
2. Bertanggung jawab dan berusaha untuk meraih prestasi
3. Selalu berusaha dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi serta meningkatkan potensi diri untuk mencapai

### **2.1.6 Pengertian Kinerja**

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang dimilikinya dapat berprestasi dengan memberikan kinerja yang baik. Bagi perusahaan, kinerja karyawan yang baik sangat penting dalam keberhasilan menjalankan usaha. Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Informasi tentang kinerja sangat penting untuk mengevaluasi apakah kinerja karyawannya sudah sejalan dengan tujuan perusahaan yang diharapkan atau belum sesuai yang diharapkan. Kinerja bukan sekedar hasil capaian kerja karyawan melainkan bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Karyawan berkinerja baik akan memberikan hasil kerja yang positif sehingga perkembangan perusahaan akan lebih maju

.Menurut Sinambela (2019) kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. dan menurut mangkunegara (2019) kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. (Afandi, 2021)

Menurut Aljabar (2020:28) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi

Dari beberapa definisi diatas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah catatan hasil kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian yang sesuai dengan harapan

### **2.1.7 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja menurut Dessler (2020:321) didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau karyawan dapat terus memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut Siagian (2019:38) menekankan bahwa penilaian merupakan upaya pembandingan antara hasil yang nyata dicapai setelah satu tahap tertentu selesai dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pemberian penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan baik

secara kualitas dan kuantitas untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar-standar yang berlaku sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

### **2.1.8 faktor faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut (Prawiroesentono dalam Setiana, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

#### **1. Efektivitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, apabila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.1.9. indikator kinerja**

Menurut (Robbins dalam Setiana, 2019), bahwa kinerja hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. menjelaskan tentang indikator untuk mengukur

kinerja karyawan secara individu dapat dinilai dari:

a. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan Dimana proses kerja mendekati titik kesempirnaan

b. Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi target tang telah ditetapkan

c. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga,uang dan teknologi

e. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin

## **2.2 penelitian terdahulu**

Penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu:

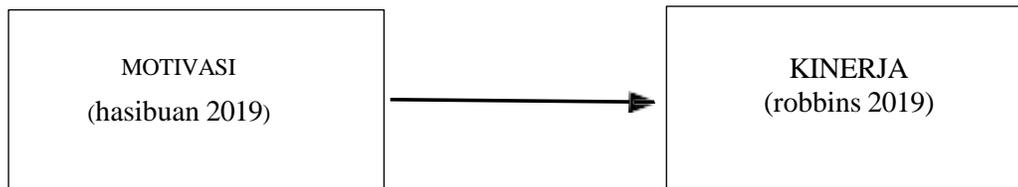
**Tabel .4**  
**Penelitian terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
<b>1.</b>	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada pt lintas property pekanbaru  Sumber : Skripsi Oleh Abdal Fadilah 2021	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt lintas property pekanbaru
<b>2</b>	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru  Sumber : Skripsi Oleh Putri Novrita 2021	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan(basarnas)pekanbaru
<b>3</b>	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 ( studi kasus pada kfc bintaro sektor sembilan)  Sumber : Skripsi Oleh Noor Diana Agustika 2023	1) Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemi COVID-19, 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemi COVID-19, 3) Motivasi dan Disiplin Kerja Bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemi COVID-19 (studi kasus pada KFC Bintaro Sektor Sembilan).

No	Judul penelitian	Hasil penelitian
4	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pegadaian (Persero) cabang bogor  Sumber : skripsi oleh Prisca aulia putri 2023	Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt pegadaian (Persero) cabang bogor
5	Pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia kc banda aceh diponegoro  Sumber : Skripsi Oleh Rida citra dewi 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan minat kerja secara persial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia kc banda aceh diponegoro

### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai masalah yang diteliti. berdsarkan penjelasan diatas maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pikir

## 2.4 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variable yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Pengertian hipotesis menurut Sugiono (2020) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan dari tinjauan Pustaka dan kerangka pikir di atas maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

Ho = tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap  
kinerja pegawai

Ha = ada pengaruh yang signifikan anantara motivasi kerja terhadap kinerja  
pegawai

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### 5.1 kesimpulan

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang. Dari rumusan masalah penelitian ini, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang. Hasil koefisien regresi yaitu motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,643 terhadap kinerja dan nilai regresi dengan nilai t-hitung ( 14.480 ) sedangkan nilai  $t > t\text{-tabel}$  ( 2,257 )

#### 5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang hendaknya instansi memberikan kesempatan berkarir atau peningkatan jabatan untuk menduduki posisi jabatan tertentu kepada pegawai yang mempunyai dedikasi yang tinggi dan berprestasi.
2. Pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan akan kebutuhan pegawai, baik itu kebutuhan pokok, kebutuhan akan rasa aman, disamping akan kebutuhan pimpinan juga dapat memberikan penghargaan kepada pegawai

## Daftar pustaka

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- AGUSTIKA, N. D. *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19* (Bachelor's thesis, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA).
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management, 16th Edition*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Cv. Budi Utama.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. . *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49.
- hasibuan, malayu s.p. (2019). *manajemen sumber manusia cetakan kedua puluh tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Nurhidayah, Vivit, Woro Utari, and C. Sr. Hartati. 2019. “Pengaruh Stress Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Prenada Media GroupPurnama).” *Jurnal Mitra Manajemen* 2(4):273–85

Qothrunnada, K. (2023, januari 26). motivasi Adalah: Jenis, Tujuan, dan Contohnya. diakses januari 16, 2024, dari detik.com: <https://www.detik.com/bali/berita/d-6535303/motivasi-adalah-jenis-tujuan-dan-contohnya>

Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta..

Rabbani, N. M. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi). *Skripsi. Fakultas Syariah Dan Hukum. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru*

Setiana, R. A. (2019). *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Global Aksara Pers

Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinaga, O. S., dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :

Suryani, N. K., Widani, I. A. P., & Indah, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Nilacakra.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: prananda media grup

Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bmt El. Raushan Tangerang. *Jenius*, Vol. 3, No. 2.

Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers

Satyananda Rizky, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAWITINDO JAMBI. *universitas jambi*