

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN SURADE KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

Pera Nurarista

183402036

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 16 Januari 2021

Mahasiswa,

Materai Rp. 6000

{Tanda tangan}

Pera Nurarista

183402036

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

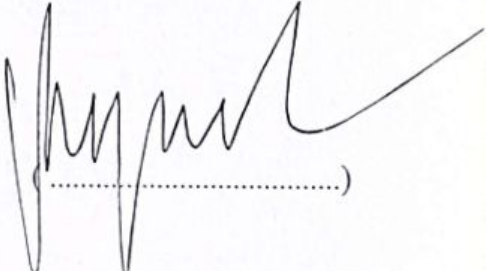
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Pera Nurarista
NIM : 183402036
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja
pegawai di Kantor Kecamatan Surade
Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Drs. H. Harry Mukharam H, M.M.



(.....)

Pembimbing 2 : Ende Rahmatillah S.E., M.M.

(.....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 16 Januari 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Pera Nurarista
NIM : 183402036
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja
pegawai di Kantor Kecamatan Surade
Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Eka Pranajaya, S.E., M.M.

()

Penguji 2 : Dadang Ahmad Zaeni S.E., M.M

()

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 03 Februari 2021

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Pera Nurarista
NIM : 183402036
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai
di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten
Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt (.....)

Pembimbing 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 03 Februari 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Pera Nurarista
NIM : 183402036
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja
pegawai di Kantor Kecamatan Surade
Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Alfi Maghfuriah S.S.T.,M.Sc (.....)

Penguji 2 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt (.....)

Penguji 3 : Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 03 Februari 2021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi"**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih Pada Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 03 Februari 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pera Nurarista
NIM : 183402036
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja
pegawai di Kantor Kecamatan Surade
Kabupaten Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 16 Januari 2021

Yang menyatakan,

Pera Nurarista

183402036

ABSTRAK

Melihat betapa pentingnya pegawai aparatur negara, dalam hal ini adalah pegawai kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi dalam rangka melaksanakan pembangunan masyarakat desa dan pemberdayaan masyarakat serta dalam melaksanakan kegiatan pelayanan publik yang dituntut yang maksimal sesuai harapan, sesuai kepentingan masyarakat, tepat sasaran dan tepat waktu. Maka motivasi yang tinggi sangat diperlukan bagi para pegawai aparatur kecamatan, karena dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi atau pemerintahan tingkat kecamatan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan – kepentingan pribadi individu masyarakat akan terpelihara pula.

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator rata-rata responden menyatakan yang baik sebanyak 4 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 40,32% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 6 indikator dengan nilai rata-rata 39,25% selanjutnya hasil penelitian tentang prestasi kerja pegawai dapat diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 3 dimensi yang dijabarkan dalam 6 indikator rata-rata responden menyatakan yang baik sebanyak 3 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 41,9% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 indikator dengan nilai rata-rata 47,3%.

Agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, Kecamatan hendaknya perlu mengelola dan merencanakan pemberian motivasi, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial, penghargaan, dan sebagainya

Kata Kunci : Motivasi dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Seeing the importance of state apparatus employees, in this case are employees of the Surade District office of Sukabumi Regency in the context of implementing village community development and community empowerment and in carrying out public service activities that are required to the maximum according to expectations, according to the interests of the community, on target and on time. So high motivation is needed for the employees of the sub-district apparatus, because with the right motivation the employees will be encouraged to do their best in carrying out their duties because they believe that the success of an organization or government at the sub-district level achieves its goals and objectives, the personal interests of the individual community will be looked after too.

Based on the results of research on motivation, it is known that the answers of respondents who assessed the 5 dimensions described in 10 indicators mean that the respondents stated that were good as many as 4 indicators with an average value of 40.32% and those who stated that were not good were 6 indicators with an average value 39.25% average, then the results of research on employee work performance can be seen from the answers of respondents who assess the 3 dimensions described in 6 indicators, the average respondent states that 3 indicators are good with an average value of 41.9% and those who say no good as many as 3 indicators with an average value of 47.3%.

In order to increase work motivation that affects employee work performance, the District should need to manage and plan for motivation, both in the form of financial and non-financial compensation, awards, and so on.

Keywords: Motivation and Performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Kerangka Pemikiran	9
1.6 Hipotesis Penelitian	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	14
2.1.2 Fungsi Manajemen (<i>Management Function</i>).....	15
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	16
2.2.2 Filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	18
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	19
2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	23
2.3 Motivasi	25
2.3.1 Pengertian Motivasi	25
2.3.2 Tujuan Motivasi	27
2.3.3 Teori Motivasi.....	28
2.3.4 Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Pegawai	29
2.3.5 Dimensi Dan Indikator Motivasi	30
2.4 Prestasi Kerja	31
2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja	31
2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja	34
2.4.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	37
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	38
2.5.5 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja	39
2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	40

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	41
3.1.1	Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Surade.....	41
3.1.2	Struktur Organisasi.....	43
3.2	Metodelogi Penelitian.....	45
3.2.1	Prosedur Penelitian.....	45
3.2.2	Desain Penelitian.....	46
3.2.3	Unit Analisis.....	47
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	47
3.2.4.1	Populasi.....	47
3.2.4.2	Sampel.....	48
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	48
3.2.6	Operasional Variabel.....	49
3.2.7	Instrumen Penelitian.....	51
3.2.8	Metode Analisa Data.....	51
3.2.8.1	Uji Instrumen.....	51
3.2.8.2	Analisis Statistik.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden.....	57
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	58
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	58
4.2.2	Hasil Uji Reliability.....	60
4.3	Hasil Pembahasan.....	61
4.3.1	Deskripsi motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.....	61
4.3.2	Deskripsi prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.....	69
4.3.3	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.....	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	76
5.2	Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi, sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global. Perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari biasa-biasa saja (tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (modern). Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara profesional. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang baik, baik itu formal maupun non formal.

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kian penting dan strategis, karena dapat dijadikan fundemen sosial guna mendorong proses transformasi masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seseorang, sehingga ia lebih produktif bersama organisasi menuju dan menjadikan lembaga yang mampu melewati beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya Pemerintah Kabupaten Sukabumi sebagai salah satu lembaga non profit milik pemerintah yang berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan kabupaten dan daerah terpencil dengan baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat melaui wewenang desentralisasi yang diberikan kepada masing-masing kecamatan salah satunya adalah kecamatan Surade Sukabumi. Pemerintahan daerah kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi dituntut memapu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka turut serta melaksanakan pembangunan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat menujut taraf yang lebih maju dan lebih mandiri.

Sejak diberlakukannya otonomi daerah, pelayanan publik menjadi ramai diperbincangkan, karena pelayanan publik merupakan salah satu variabel yang menjadi ukuran keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. Apabila pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah baik/berkualitas, maka pelaksanaan otonomi daerah dapat dikatakan berhasil. Dikarenakan pelayanan sudah

merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dan diperjelas lagi dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 tahun 2003 yang menguraikan pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan. Bukan hanya pada organisasi bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintah.

Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan adanya manajemen yang selalu mampu untuk menggerakkan pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas

pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparaturnegara khususnya pegawai negeri.

Melihat betapa pentingnya pegawai aparaturnegara, dalam hal ini adalah pegawai kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi dalam rangka melaksanakan pembangunan masyarakat desa dan pemberdayaan masyarakat serta dalam melaksanakan kegiatan pelayanan publik yang dituntut yang maksimal sesuai harapan, sesuai kepentingan masyarakat, tepat sasaran dan tepat waktu. Maka motivasi yang tinggi sangat diperlukan bagi para pegawai aparaturnegara kecamatan, karena dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi atau pemerintahan tingkat kecamatan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan – kepentingan pribadi individu masyarakat akan terpelihara pula

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dimana untuk memotivasi kerja para karyawan dilakukan dengan berbagai pendekatan (Hasibuan, 2016:141). Dalam upaya menemukan motivasi yang tepat, tentunya kantor pemerintahan harus memiliki sistem pengelolaan manajemen yang baik dan memadai yang mampu memotivasi para pegawainya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga dengan adanya motivasi yang baik, maka dapat menjadi dorongan positif dengan sendirinya para pegawai

akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Prestasi kerja dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Ukuran keberhasilan terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja, karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai (Sutrisno, 2017:149). Oleh karena itu di lingkungan pemerintahan kecamatan penilaian prestasi kerja pegawai sangat diperlukan. Penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Sutrisno, 2017:81). Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, sikap dan kehadiran. Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai sehingga termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan bahkan dapat dijadikan sebagai dasar pengembangan karir para pegawai kecamatan. Dengan demikian, motivasi semakin penting di lingkungan pemerintahan kecamatan karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan, yang berhubungan langsung dengan masyarakat (publik).

Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat banyak gejala-gejala permasalahan yang terjadi berhubungan dengan motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi, diantaranya masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat

datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri, sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, ditambah terdapat beberapa keluhan tentang pelayanan dalam pembuatan KTP yang terkesan berbelit-beli, kaku dan lambat.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai masih setengah hati untuk bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan tupoksinya melayani masyarakat. Rendahnya sebagian motivasi kerja pegawai tersebut, lebih disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri. Sehingga kondisi tersebut sulit bagi para pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kondisi ini terjadi sebagai implikasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dan peningkatan pendapatan/penghasilan dalam rangka pemenuhan kebutuhan materil pegawai, demikian pula pada lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih harmoni dan kurangnya perhatian dalam penilaian prestasi para pegawai.

Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong dan menumbuhkan inisiatif para pegawai untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins & Timothy, 2016:208). Jadi motivasi kerja adalah kekuatan

atau dorongan dari dalam diri (psikologis) yang mengarahkan atau perilaku kerja, usaha kerja, dan usaha seseorang dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapinya sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan sehingga dapat berprestasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena empirik di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa perlu adanya persepsi mengenai motivasi kerja pegawai yang baik guna mendorong prestasi kerja pegawai, maka ruang lingkup masalah yang akan dibahas meliputi :

1. Bagaimana motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Penguji Sukabumi.

2. Bagi Akademis

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran kepada abdi Negara, aparatur sipil dan manajemen di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi dalam upaya meningkatkan mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan dari pada perusahaan dapat tercapai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Mangkunegara (2014:61) Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2014:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri

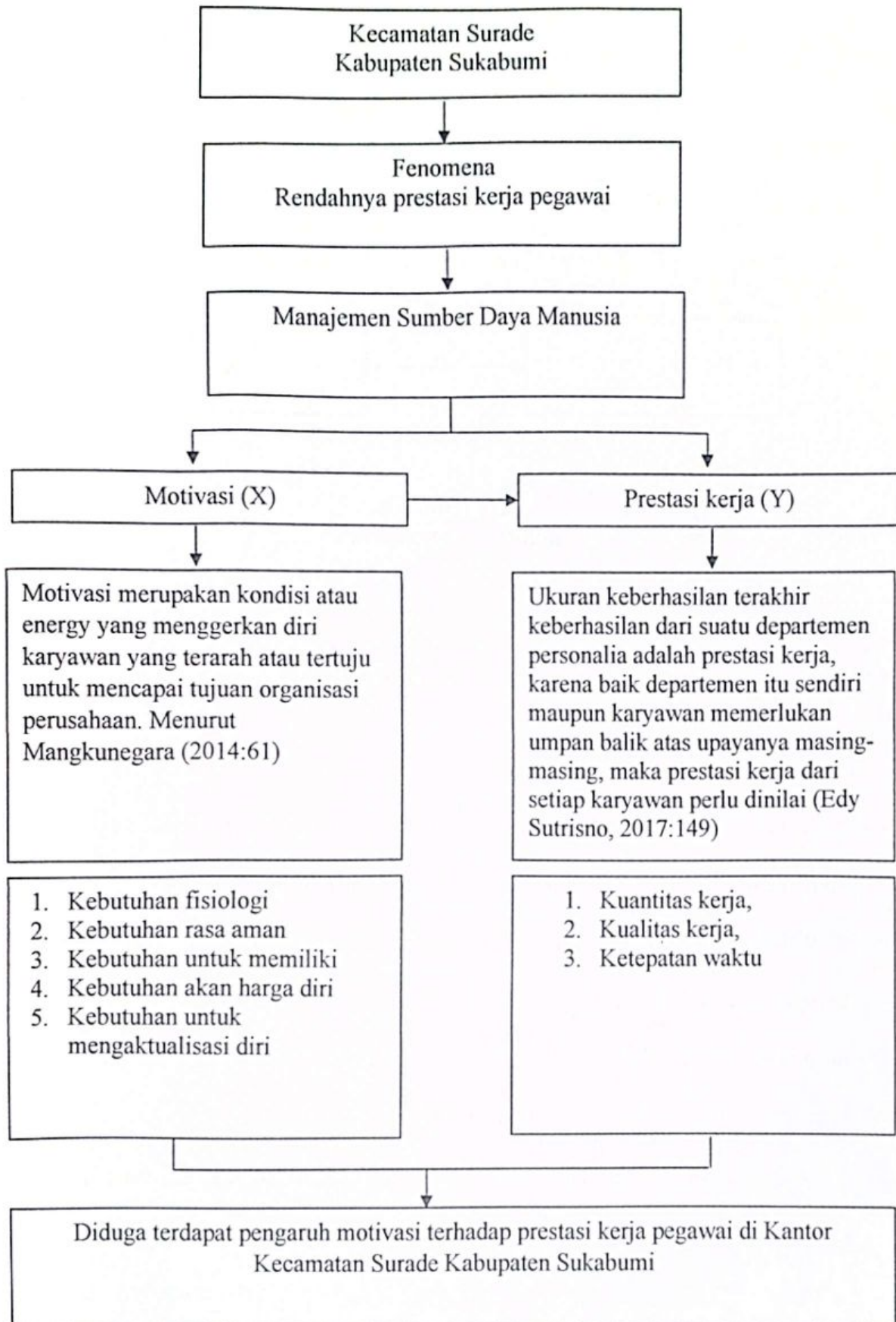
Prestasi kerja dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Ukuran keberhasilan terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja, karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai (Edy Sutrisno, 2017:149).

Menurut Edy Sutrisno (2017:150), menyatakan ada tiga (3) cara dalam menyusun kriteria prestasi kerja, yaitu:

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja,
3. Ketepatan waktu.

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai mengacu pada teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins & Timothy, 2016:208). Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai, sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu (Hermawati, 2018).

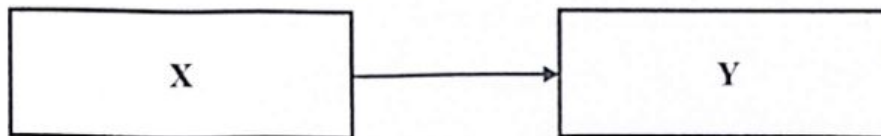
Berdasarkan penjelasan di atas terlihat ada pengaruhnya antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk melihat proposisi antar variabel, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Gambar tersebut dapat menjelaskan, bahwa motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk memperjelas keterkaitan antar variabel maka dapat dilihat gambar paradigma penelitian berikut:



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X = Motivasi (Variabel Bebas)

Y = Prestasi Kerja (Variabel Terikat)

1.6 Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017:63). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran di atas yang dilandasi atas dasar landasan teoritis, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

1.7 Lokasi dan Waktu dan Penelitian

Lokasi penelitian ini di Kantor Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi yang beralamat di Jl. Surade - Ujung Genteng, Swakarya, Surade, Sukabumi, Jawa Barat 43179, Indonesia, penulis melakukan penelitian mulai bulan Agustus 2020 s/d Januari 2021

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2020-2021					
		Agst	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian		X				
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	X
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Appley, A. L., & Lee, O. L. (2010). Pengantar Manajemen. Salemba Empat. Jakarta.
- Bambang, S. (2013). Pengantar Metodologi Penelitian. Universitas Nasional Pasim.
- Fayol, H. (2013). Pengantar Administrasi dan Fungsi-Fungsi Manajemen. In <http://PengantarAdministrasi-danfungsifungsimanajemen.htm>.
- Fillipo, E. B. (2011). Manajemen Personalia. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Griffin, R. W. (2012). Manajemen (2nd ed.). Erlangga.
- Hadari, N. (2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. UGS Press.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan Kesembilan belas, (Revisi). PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawati, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Dinamika Dotcom*, Vol 3. No. 1, 3, 13. <https://widyagama.org/pustaka/repo/files/original/f30515c844871e671591d092ea2355b8.pdf>
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*: Edition 7. McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Mathis, & Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. CV. Alfabeta.
- Ramadhan, A. M., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Hotel Soori Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2, 730–758.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ; Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 13). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16 (16th ed.). Salemba Empat. Jakarta.
- Sarwoto. (2011). *Dsar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sinambela, L. P. (Prof. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT.Bumi Aksara.
- Sondang, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Populasi dan sampel. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis ; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R & D*. In *Metodelogi Penelitian*. Alfabeta. www.alfabeta.com
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grava Media.
- Suprihanto. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya, Manusiia*. BPFE. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Terry, G. T. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Cet. ke 11). Bumi Aksara.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Cetakan ke). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kanparang, S. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia. Vol. 3, No. 011. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/8789>