

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI**  
**KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN**  
**TERPADU SATU PINTU (DPM-PTSP) KOTA MAKASSAR**

**ZHAFIRAH AZZAHRAH AZHARY**

**E011191032**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2022**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**ABSTRAK**

**Zhafirah Azzahrah Azhary (E011191032). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar : 99 Halaman + 21 Tabel + 6 Gambar + 28 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing oleh Dr. Muhammad Yunus dan Drs. Lutfi Atmansyah.**

Keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mengarahkan penetapan kinerja pegawai itu sendiri yang kemudian kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja instansinya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang besar ke instansinya. Begitupun sebaliknya, jika kinerja seorang pegawai menurun maka dapat berdampak buruk pada instansinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta Unstandardized sebesar 0,389 dan bernilai positif, hasil uji koefisien determinasi sebesar 26% dan hasil uji simultan menunjukkan nilai yang signifikan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**ABSTRACT**

**Zhafirah Azzahrah Azhary (E011191032). The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Office of the Office of Investment and One Stop Integrated Services (DPM-PTSP) Makassar City : 99 Pages + 21 Tables + 6 Figures + 28 Bibliography + Appendix + Supervised by Dr. Muhammad Yunus and Drs. Lutfi Atmansyah.**

The success of an employee in carrying out his duties will direct the determination of the employee's own performance which then the employee's performance will have an impact on the performance of his agency. Employees who have good performance will make a big contribution to the agency. Vice versa, if the performance of an employee decreases, it can have a negative impact on the agency.

This study aims to examine the effect of work motivation on employee performance at the Makassar City Investment and One Stop Integrated Service Office (DPM-PTSP). This research is a quantitative research. The population in this study were all Civil Servants (PNS) who worked at the Makassar City Investment and One Stop Integrated Services (DPM-PTSP) Office. The sampling technique used the saturated sample method, while the sample in this study amounted to 59 respondents. The data collection method used a questionnaire that was distributed directly. The data used in this study are primary data and secondary data. Data analysis used simple regression analysis to determine the effect of work motivation on employee performance.

The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on employee performance with an Unstandardized beta coefficient value of 0.389 and a positive value, the results of the coefficient of determination test are 26% and the results of the simultaneous test show a significant value.

**Keywords:** Work Motivation, Employee Performance



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ZHAFIRAH AZZAHRAH AZHARY

NIM : E011191032

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar" adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 23 Desember 2022

Yang menyatakan,



ZHAFIRAH AZZAHRAH AZHARY



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ZHAFIRAH AZZAHRAH AZHARY  
NIM : E011191032  
Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK  
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU (DPM-PTSP) KOTA MAKASSAR

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 23 Desember 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

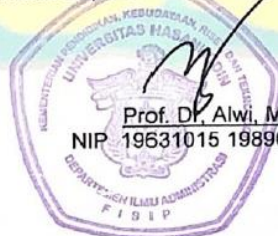
Dr. Muhammad Yunus, MA  
NIP 19591030 198702 1 002

Pembimbing II

Drs. Lutfi Atmansyah, MA  
NIP 19621107 198803 1 002

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,



Prof. Dr. Alwi, M.Si  
NIP 19631015 198903 1 006



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

### **LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Zhafirah Azzahrah Azhary  
NIM : E011191032  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal  
Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-  
PTSP) Kota Makassar

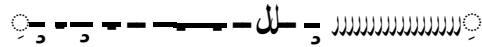
Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 23 Desember 2022

Tim Penguji Skripsi:

Ketua : Dr. Muhammad Yunus, MA  
Sekertaris : Drs. Lutfi Atmansyah, MA  
Anggota : 1. Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP  
2. Drs. Nelman Edy, M.Si

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh...

Alhamdulillah Robbil'alamin.... Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah-nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat rahmat Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, Azhary M. Hasyim dan Darwati, dan adik kandung saya Zhafran terima kasih atas do'a yang tiada hentinya, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan dan dukungan yang terus diberikan kepada penulis sampai saat ini.

Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, segala keikhlasan dan kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Dr. Phill. Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Dr. Muhammad Yunus, MA** selaku Pembimbing I dan **Drs. Lutfi Atmansyah, MA** selaku Pembimbing II yang telah menyempatkan waktunya memberi masukan, saran dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** dan **Drs. Nelman Edy, M.Si** selaku Dewan Penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima Kasih atas kritik, saran dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.



7. **Seluruh Dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin**, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga ilmu yang diberikan dapat dimanfaatkan penulis sebaik mungkin.
8. **Seluruh Staf Departemen Ilmu Administrasi** (Pak Revi, Ibu Rosmina, Pak Lili dan Ibu Cia), dan staf di lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
9. Terima kasih kepada **Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar** yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada **MIRACLE 2019** atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga cita-cita kita bersama dapat tercapai dan sukses selalu. See You On Top Guys!
11. Terima Kasih kepada keluarga besar **HUMANIS FISIP UNHAS**, yang telah memberikan wadah bagi penulis dalam berorganisasi. Terutama kepada kakak-kakak senior dan teman-teman **Pengurus HUMANIS FISIP UNHAS periode 2021-2022**.
12. Terima Kasih atas kebersamaan suka dan duka selama penulis menjabat sebagai pengurus **Departemen Kaderisasi Humanis Fisip Unhas periode 2021-2022 (Jek, Kevin, Jabar, Vera, Arung, Selvi, Syahir dan Tian)**.

13. Terima kasih kepada keluarga besar **UKM BOLA BASKET UNHAS** yang telah memberikan pengalaman dan wadah bagi penulis untuk menjalankan hobi dalam berolahraga di waktu luang.

14. Terima kasih kepada teman-teman **KKN UNHAS Gel.107 Kecamatan Panakkukang** atas suka maupun duka selama ber-kkn.

15. Terima kasih kepada **bestie-bestieku (Wenni, Fina, Bina)** dan sobat **WW (Jalil, Parbat, Regil, Jabar dan Izzul)** yang telah memberikan bantuan dan dukungan sejak menjadi mahasiswa baru sampai sekarang.

16. Terima Kasih kepada **Muhammad Firdaus Kamil, Kak Yuli Rahayu H.N, SAP , Kak Wahyuli Rahman, SAP, dan Kak Ratu Triana** atas bantuannya kepada penulis.

17. Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan doanya.

Makassar, 21 November 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang .....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	6
I.3 Tujuan Penelitian .....	6
I.4 Manfaat Penelitian .....	6
I.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
I.4.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II</b> .....	<b>8</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
II.1 Motivasi Kerja .....	8
II.1.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	8
II.1.2 Indikator Motivasi Kerja .....	10
II.1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	11
II. 2 Kinerja Pegawai .....	16
II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	16
II. 2. 2 Indikator Kinerja Pegawai .....	18
II. 2. 3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	23

II.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.....	26
II.3.1 Dasar- dasar Teori/Konjungsi .....	26
II. 4 Penelitian Terdahulu .....	28
II. 5 Kerangka Pikir .....	31
II. 6 Hipotesis .....	35
<b>BAB III.....</b>	<b>36</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
III. 1 Pendekatan Penelitian.....	36
III. 2 Lokasi Penelitian .....	37
III.3 Populasi dan Sampel .....	37
III.3.1 Populasi.....	37
III.3.2 Sampel .....	37
III.4 Jenis dan Sumber Data .....	38
III.4.1 Data Primer .....	38
III.4.2 Data Sekunder.....	38
III. 5 Teknik/Instrumen Pengumpulan Data.....	39
III. 6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	39
III.6.1 Teknik Pengolahan Data.....	39
III.6.2 Teknik Analisis Data .....	43
III. 7 Definisi Operasional Variabel .....	46
<b>BAB IV .....</b>	<b>52</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
IV. 1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
IV.1.1 Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Makassar.....	52
IV.1.2 Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Makassar.....	53
IV.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Makassar .....	54
IV. 2 Karakteristik Responden .....	66
IV.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67

IV.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
IV.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
IV.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
IV.3 Analisis Deskriptif Variabel .....	73
IV.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	73
IV.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	81
IV.4 Hasil Uji Instrumen.....	86
IV.4.1 Hasil Uji Kualitas Data .....	87
IV.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	90
IV.5 Analisis Data.....	93
IV.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	93
IV.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	94
IV.5.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) .....	94
IV.5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	96
IV.6 Pembahasan.....	97
<b>BAB V .....</b>	<b>99</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>99</b>
V.1 Kesimpulan .....	99
V.2 Saran.....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pikir .....	35
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi .....	53
Gambar IV. 2 Persentasi Usia Responden .....	67
Gambar IV. 3 Persentasi Jenis Kelamin Responden .....	69
Gambar IV. 4 Persentasi Pendidikan Terakhir Responden .....	70
Gambar IV. 5 Persentasi Masa Kerja Responden .....	72
Gambar IV. 6 Hasil Uji Normalitas .....	91

## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III. 1 Alternatif Jawaban dan Penentuan Skor .....	40
Tabel III. 2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	46
Tabel III. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	46
Tabel IV. 1 Klasifikasi Tingkat Pangkat/Golongan Pegawai.....	54
Tabel IV. 2 Pedoman Interpretasi Deskriptif Variabel .....	73
Tabel IV. 3 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Balas Jasa .....	74
Tabel IV. 4 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kondisi Kerja.....	75
Tabel IV. 5 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Fasilitas Kerja.....	76
Tabel IV. 6 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Prestasi Kerja .....	77
Tabel IV. 7 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Pengakuan Dari Atasan .....	78
Tabel IV. 8 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Pekerjaan Itu Sendiri.....	79
Tabel IV. 9 Rekapitulasi Deskriptif Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja ....	80
Tabel IV. 10 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kuantitas.....	81
Tabel IV. 11 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kualitas .....	82
Tabel IV. 12 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Ketepatan Waktu .....	83
Tabel IV. 13 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Efektivitas .....	84
Tabel IV. 14 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kemandirian .....	85
Tabel IV. 15 Rekapitulasi Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kinerja .....	86
Tabel IV. 16 Hasil Uji Validitas .....	87
Tabel IV. 17 Hasil Uji Reliabilitas .....	89
Tabel IV. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92
Tabel IV. 19 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	93
Tabel IV. 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	95
Tabel IV. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	96

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan instansi dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu instansi, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Pada Instansi pemerintah, pegawai merupakan komponen utama. Selain itu instansi harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada instansi, bersemangat dalam mencapai tujuan instansinya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjapegawainya, dengan harapan agar tujuan organisasi dan individunya dapat tercapai.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan kesuksesannya diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Hal itu mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Maksud dan tujuan aturan tersebut agar organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai



sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Sesuai dengan peranan dari pegawai, maka di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yang menjelaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada instansi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu instansi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2002:101), menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi hal penting bagi suatu organisasi, terutama sangat bermanfaat bagi pegawai itu sendiri. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi di tempat kerja dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, seperti mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang

baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan lembaga penyelenggara pelayanan perizinan terpadu Kota Makassar. DPMPTSP Kota Makassar dituntut dapat memberikan pelayanan perizinan yang cepat, akurat, dengan biaya sesuai ketentuan, secara transparan kepada masyarakat Kota Makassar. Kepala DPMPTSP Kota Makassar dalam menjalankan tugas dan fungsinya memerlukan kinerja pegawai yang maksimal dan untuk mendapatkan hasil yang maksimal diperlukannya motivasi kerja terhadap pegawai di DPMPTSP Kota Makassar.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, kurangnya motivasi kerja pada DPMPTSP Kota Makassar sehingga menyebabkan tidak maksimalnya kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Makassar Nomor 27 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar, disebutkan dalam pasal 2 pelayanan terpadu satu pintu bertujuan: 1) memperpendek proses pelayanan, 2) mewujudkan proses pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti, dan terjangkau, 3) mendekatkan dan memberikan pelayanan yang lebih luas kepada masyarakat. sampai saat ini

belum dilakukan dengan maksimal oleh instansi tersebut, seperti pada pelayanan yang ada di kantor Dinas Penanaman Modal dan pelayanan terpadu

Satu Pintu Kota Makassar yang diberikan kepada masyarakat belum memuaskan. Hal ini masih tampak dengan adanya permasalahan yang terjadi.

Untuk diketahui, pelayanan perizinan di DPMPTSP Kota Makassar dinilai menjadi terburuk berdasarkan Keputusan Kementerian Investasi/ Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Republik Indonesia tentang penetapan hasil penilaian kinerja pelayanan terpadu satu pintu pada tahun 2021.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar ?”

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar” .

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap melalui penelitian ini, manfaat yang akan didapatkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran khususnya untuk penulis dan secara umum untuk masyarakat luas. Adapun manfaat yang diharapkan penulis sebagai berikut :

### **I.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk menerapkan teori Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai khususnya di bidang Sumber Daya Manusia ke dalam praktek sesungguhnya.

#### **I.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran serta informasi kepada pihak yang terkait khususnya Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **II.1 Motivasi Kerja**

##### **II.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti "*dorongan*" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006 : 89).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.



## **II.1.2 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

### **1. Balas jasa**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

### **2. Kondisi kerja**

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### **3. Fasilitas kerja**

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### **4. Prestasi kerja**

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

#### 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

### **II.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Wukir (2013:118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

#### **1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan**

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

#### **2) Faktor non keuangan**

- a) Status pekerjaan, dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b) Pengakuan/penghargaan, karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.

- c) Delegasi wewenang, delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d) Kondisi tempat kerja, motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e) Hubungan yang harmonis, hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan menurut Herzberg (Sulistiyani, 2013) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu:

### **1) Kehidupan Pribadi**

Pada hakekatnya manusia merupakan pribadi yang utuh dan memiliki sifat- sifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Kehidupan pribadi seseorang menyangkut berbagai aspek, yakni aspek emosional, sosial

psikologis dan sosial budaya serta kemampuan intelektual yang terpadu secara integrative dengan faktor kehidupan lingkungan.

## **2) Gaji**

Gaji merupakan upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa.

## **3) Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu suasana yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal tersebut meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, dan lain-lain.

## **4) Keamanan Kerja**

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materiil (baju kerja, sepatu, sarung tangan, kacamata, helm, dan lain-lain) dan non materiil (buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan petugas keamanan).

## **5) Hubungan dengan Teman dan Atasan**

Tingkat keeratan hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

## **6) Kebijakan dan Administrasi Instansi**

Suatu mekanisme yang menetapkan batasan untuk tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti.

Sedangkan Sutrisno (2013:116) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

### **1) Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

#### **b. Keinginan untuk dapat memiliki**

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## **2) Faktor Ekstern**

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

## **II. 2 Kinerja Pegawai**

### **II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya berdasar kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Secara konseptual, Nitisemito (2016:110) merumuskan

kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu Hasibuan (2017:94) berpendapat kinerja pegawai adalah pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau anggota organisasi baik secara individual atau kelompok. Pekerjaan ini bukan berarti hanya dilihat atau dinilai fisiknya, tetapi meliputi berbagai hal seperti; kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal yang khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya. Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, kreatifitas, dan inisiatif sesuai dengan target yang telah ditetapkan Beberapa pengertian yang didefinisikan beberapa ahli itu memperjelas, dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, yang berarti diharapkan bukan saja kinerja dapat ditingkatkan, tetapi juga kesalahan dalam bekerja akan diperkecil.

Sedangkan menurut Robbins (2016:135) kinerja pegawai merupakan fungsi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja, pegawai atau karyawan terdapat hal yang memerlukan pertimbangan penting, karena kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan



bagian dari kinerja organisasi yang dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari sebuah hasil (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan dan adanya motivasi untuk berprestasi.

## **II. 2. 2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

## 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi,

modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam pasal 72 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja pegawai. Tentunya dengan ketentuan pelaksanaan Tim harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, jujur dan transparan melalui indikator pengukuran yang terukur. Pasal 72 berbunyi :

- 1) Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

- 2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.
- 4) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014:85) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau performance indikator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance meansure), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu ; tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

#### 1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

## 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

## 3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

## 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

## 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

## 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### **II. 2. 3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

### 1) Faktor kemampuan

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

### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.



## **II.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

### **II.3.1 Dasar- dasar Teori/Konjungsi**

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek. Dari sinilah mungkin enter-point-nya harus berfokus fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh “fokus pada karyawan.” (Yunarifah & Kustiani, 2012)

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lingkungan sekitar, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan

kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan. Dengan demikian, ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan produktivitas pun akan meningkat.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat dikatakan bahwa, Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki motivasi kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **II. 4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi sebagaimana dapat dilihat pada tabel II.1

**Tabel II. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Temuan
1.	Muhammad Hadi Munawar (2019)	“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada PDAM Tirtandi Cabang Tuasan Medan”	Hasil pengujian juga menunjukkan secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2.	Muhammad Adha Abduh (2021)	“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone”	Secara parsial, indikator pada variabel motivasi kerja yaitu gaji, suasana kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai dan pendidikan dan latihan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai di BKDD Kabupaten Bone.

3.	Diah Cahyani Ulita BR. Ginting (2018)	“Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat”	Dari hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.162 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$ .
4.	Fasial Fajri (2020)	“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi”	Dengan adanya Motivasi Kerja, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dari rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden adalah sebesar 76,61%. Angka ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai di dinas Kearsipan dan Perpustakaan daerah

			Kota Jambi masuk dalam kategori Baik. Karena rata-rata skornya berada diantara 62,50-81,54%.
--	--	--	--

## II. 5 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, Berikut teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:23) tentang motivasi kerja yaitu indikatornya sebagai berikut :

### 1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

### 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

#### 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

#### 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi but pegawai lainnya.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

##### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

## 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber



daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

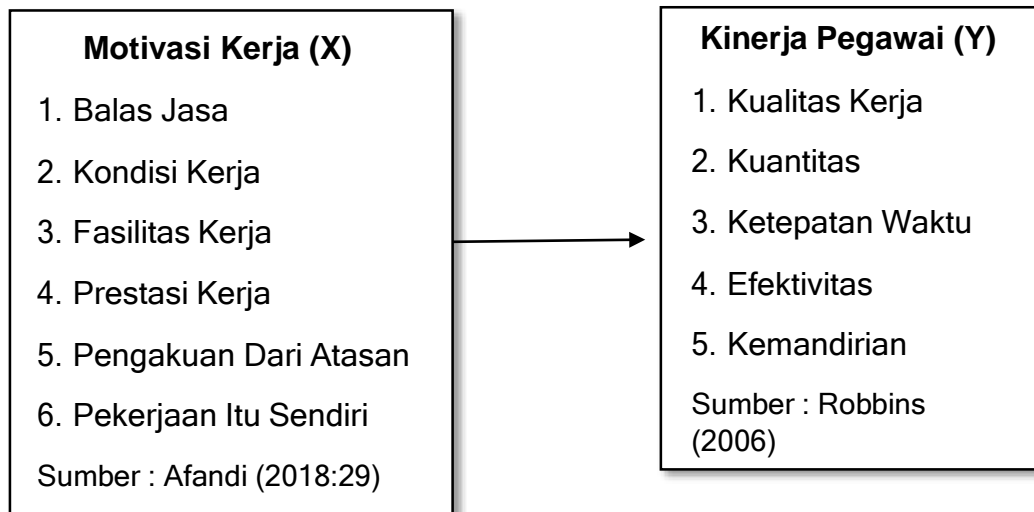
## 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Dari teori tersebut nantinya dijadikan sebagai alat ukur atau indikator dalam mengkaji apakah terdapat **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar.**

Adapun bentuk dari kerangka pikir tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar II. 1**  
**Kerangka Pikir**



## **II. 6 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar.

Ha : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar.