

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



OLEH:

**SRI MIRAWATI
1300033**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG**

NAMA : SRI MIRAWATI
NIM/BP : 1300033/2013
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Agustus 2017

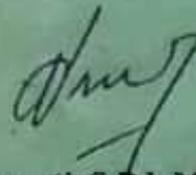
Disetujui oleh:

Pembimbing 1



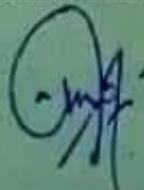
Prof. Dr. Sufyarma M. M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001

Pembimbing 2



Nellitawati, S.Pd, MLPd, Ph.D
NIP. 19611103 198203 2 002

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

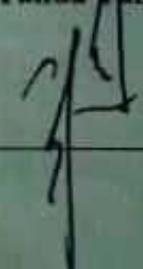
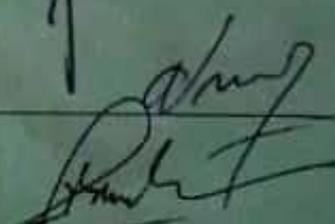
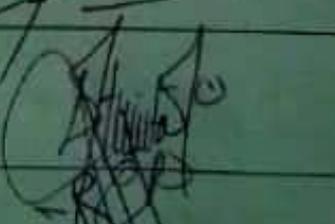
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG**

NAMA : Sri Mirawati
NIM/BP : 1300033/2013
JURUSAN : Administrasi Pendidikan
FAKULTAS : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

	Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D	2. 
Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	3. 
Anggota	: Dra. Ermita, M.Pd	4. 
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Mirawati
NIM/BP : 1300033/2013
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai di
Sekretariat Daerah Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar atau tidak ada paksaan.

Padang, Agustus 2017

 yang menyatakan,

Sri Mirawati
1300033/2013

ABSTRAK

Judul : Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang
Penulis : Sri Mirawati
NIM/BP : 1300033/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd
2. Nellitawati, S.Pd, M. Pd, Ph.D

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi awal dan wawancara penulis dengan salah seorang kepala bagian serta dengan beberapa rekan penulis yang melakukan praktek lapangan manajemen di Sekretariat Daerah Kota Padang. Hasilnya bahwa prestasi kerja pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Salah satunya adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang : 1) prestasi kerja, 2) motivasi kerja dan 3) hubungan motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu melihat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang yang berjumlah 176 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan rumus *korelasi Product Moment*, dengan dihitung terlebih dahulu mean, median, modus dan standar deviasi dari kedua variabel. Kemudian dilakukan uji normalitas dengan rumus *chi* kuadrat. Setelah itu baru digunakan rumus *korelasi Product Moment* untuk melihat hubungan antara kedua variabel dan dilakukan pengujian keberartian hubungan antara variabel dengan menggunakan rumus uji t.

Hasil analisis data menunjukkan 1) Prestasi kerja berada pada interpretasi cukup baik yaitu 76.09%, 2) motivasi kerja berada pada interpretasi cukup tinggi yaitu 76.60%, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai yaitu $r_{hitung} 0,652 > r_{tabel} 0,306$ dan nilai $t_{hitung} = 7.18 > t_{tabel} = 2,660$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik prestasi kerja pegawai dan begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka akan semakin buruk prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang**”. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi mahasiswi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Dra. Anisah, M.Pd dan Dr. Hanif Alkadri, M.Pd sebagai Ketua dan Sekretaris jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam mengurus urusan yang berkaitan dengan akademik.
4. Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd dan Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan kepada penulis dan membantu urusan-urusan akademik penulis.
6. Seluruh Kepala Bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kota Padang yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas serta informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.

7. Orang tua dan adik-adik tercinta yang telah memberikan do'a, nasehat, serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2013 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk para sahabat yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda, Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Agustus 2017
Penulis,

Sri Mirawati

Nim. 1300033/2013

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Prestasi Kerja	10
B. Motivasi Kerja	19
C. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai	31
D. Penelitian Relevan	33
E. Kerangka Konseptual.....	34
F. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	35
C. Populasi Penelitian.....	36
D. Sampel Penelitian	36
E. Jenis dan Sumber Data.....	40
F. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Data Penelitian.....	48
B. Uji Persyaratan Analisis.....	55
C. Pengujian Hipotesis	56
D. Pembahasan.....	58
E. Keterbatasan Penelitian.....	68
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69
DAFTAR KEPUSTAKAAN	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Prestasi Kerja Menurut Para Ahli	17
2. Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli.....	27
3. Populasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang	36
4. Jumlah Sampel Penelitian di Sekretariat Daerah Kota Padang	40
5. Kualifikasi dan Persentase	46
6. Perolehan Skor Variabel Prestasi Kerja	49
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Prestasi Kerja.....	49
8. Rata-Rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Prestasi Kerja	51
9. Perolehan Skor Variabel Motivasi Kerja.....	52
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	52
11. Rata-Rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Motivasi Kerja	54
12. Rangkuman Hasil Penelitian.....	55
13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data.....	56
14. Rangkuman Hasil Hipotesis dan Uji Keberartian Korelasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja	34
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja.....	50
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	74
2. Pengantar Angket.....	75
3. Petunjuk Pengisian Angket.....	76
4. Angket Penelitian.....	77
5. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Prestasi Kerja.....	83
6. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Motivasi Kerja.....	84
7. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	85
8. Tabulasi Data.....	93
9. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	95
10. Uji Normalitas.....	101
11. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	109
12. Pengolahan Data Untuk Uji Korelasi.....	112
13. Tabel Nilai R Product Moment.....	115
14. Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi T.....	116
15. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	117
16. Tabel Kurva Normal.....	118
17. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	119
18. Dokumen-Dokumen Penelitian.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih, atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama, organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Salah satu unsur yang ada dalam organisasi yaitu personil atau sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Maka dari itu organisasi sangat memerlukan para pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, selain itu juga harus memiliki kualitas dan produktivitas yang tinggi agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga bisa mempertahankan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Aktivitas organisasi secara keseluruhan akan terganggu, apabila hal demikian terjadi, untuk mencegah terganggunya aktivitas organisasi inilah maka pihak manajemen organisasi membutuhkan para pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, serta mempunyai keahlian yang optimal

dan mau bekerja sama dalam tim untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia sebagai pengelola organisasi.

Prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah sangat penting, karena prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai maupun organisasi tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai, serta memantapkan manajemen organisasi. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan organisasi atau perusahaan.

Tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi pegawai itu sendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Menurut Porter dan Lawler dalam Wijono (2010:59) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Ciri-ciri pegawai yang memiliki prestasi kerja yaitu apabila pegawai dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya (kualitas kerja) artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Kemudian pegawai dapat memberikan jumlah hasil kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan (kuantitas kerja). Dan ketepatan dalam penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

Namun kenyataan di lapangan berdasarkan observasi awal dan wawancara penulis dengan salah seorang kepala bagian serta dengan beberapa rekan penulis yang melakukan praktek lapangan manajemen di Sekretariat Daerah Kota Padang, bahwa masih rendahnya prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. Ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai kurang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Contohnya masih ditemui kesalahan dalam pengetikan surat dan kesalahan dalam penyusunan laporan pertanggung jawaban. Dan juga masih adanya pegawai yang kurang memperhatikan kerapian terhadap pekerjaan. Contohnya kerapian dalam pengetikan surat, laporan pertanggung jawaban dan dokumen lainnya.
2. Adanya beberapa pegawai yang kurang memperhatikan jumlah hasil pekerjaannya. Contohnya adanya pegawai yang tidak memberikan tugas

pokok sesuai dengan jumlah yang diminta oleh pimpinan, adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan dan adanya pegawai yang enggan ikut kerja lembur.

3. Masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Contohnya adanya pegawai yang belum menyelesaikan laporan pekerjaan ketika sudah diminta oleh pimpinan dan masih adanya pegawai yang saat jam kerja udah berakhir dan pekerjaan rutinnnya masih belum selesai.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani

Menurut Hasibuan (2010:95) “mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Gistituati (2009:233) motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada untuk melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau ketertarikan di dalam diri seseorang untuk mengarahkan seluruh kemampuannya melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja demi mencapai tujuan-tujuan tertentu. Adapun ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi kerja yaitu, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya, disiplin, berusaha untuk kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya dan selalu berinisiatif dalam bekerja.

Namun kenyataan dilapangan berdasarkan observasi awal dan wawancara penulis dengan salah seorang kepala bagian serta dengan beberapa rekan penulis yang melakukan praktek lapangan manajemen di Sekretariat Daerah Kota Padang, masih rendahnya motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. Ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja. Contohnya adanya pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadinya dibanding urusan kantor, seperti pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja sementara pekerjaan sedang menumpuk dan harus diselesaikan segera.
2. Masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Contohnya adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor, dan pulang sebelum jam kerja berakhir.
3. Adanya beberapa pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja. Contohnya adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan cara yang sama, tidak mau mencari cara atau trik baru untuk melaksanakan pekerjaannya .

4. Adanya beberapa pegawai yang kurang beinisiatif dalam bekerja. Contohnya Adanya pegawai yang melaksanakan pekerjaannya setelah diperintahkan oleh pimpinan, tidak mau mengerjakan pekerjaan atas kesadaran sendiri.

Berdasarkan uraian masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui “**Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Masih kurangnya kualitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi belum tercapai secara optimal.
2. Masih kurangnya kuantitas kerja pegawai sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.
3. Masih kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan tidak terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. Masih adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik
5. Masih terlihat adanya beberapa pegawai yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan tepat waktu.
6. Masih terlihat adanya pegawai yang kurang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi belum tercapai secara optimal

7. Masih kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal.
8. Rendahnya semangat kerja pegawai sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.
9. Masih kurangnya kerjasama antar sesama pegawai sehingga tujuan organisasi belum tercapai dengan optimal.
10. Masih adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaan dia sendiri sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik

C. Batasan Masalah

Berdasarkan banyak dan luasnya masalah yang penulis temui, tidak memungkinkan penulis melihat semua permasalahan tersebut. Namun berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi hampir semuanya mengarah kepada satu permasalahan yaitu terkait dengan motivasi dan prestasi kerja pegawai. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini pada “Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa baik prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang?
2. Seberapa tinggi motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang.
2. Motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang.
3. Ada tidaknya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan dapat dijadikan referensi tambahan sekaligus sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang serupa terkait dengan masalah hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan Sekretariat Daerah Kota Padang sebagai informasi dan masukan dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja pegawai demi perbaikan dan pencapaian tujuan organisasi.
- b. Bagi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang sebagai sarana untuk mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai masukan dan informasi dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja.

- c. Peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.