

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN  
DAN PETERNAKAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**SKRIPSI**



**Nama : Clarisa**

**Nim : 212022135**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN DAN PETERNAKAN  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Clarisa**

**Nim 212022135**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Clarisa

NIM : 212022135

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi: Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang di perguruan tinggi ini.

Palembang , Maret 2026



Clarisa


**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan  
Komereng Ilir.  
Nama : Clarisa  
NIM : 212022135  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

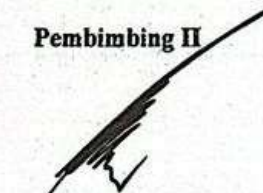
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

**Pembimbing I**



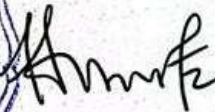
**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0211116203

**Pembimbing II**



**Sudarta, S.E., M.M.**  
NIDN : 0203026701

**Mengetahui  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.**  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs Ar Rum:60)

“Bisa jadi Allah menguji kita, karena ingin meng-upgrade value kita, menggugurkan dosa - dosa dan ingin mengangkat derajat kita. Tidak ada satupun kesulitan hidup yang gratis, semua ada nilainya dimata Allah”

(Ustadz Hanan Ataki)

### **Persembahan:**

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudara/i yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Kepada sahabat baik ku Davina, Sadrina, Nadia dan kawan kawan tidak ada perjalanan indah tanpa sahabat di sisi, Terima kasih telah menjadi bagian dari cerita hidup dan perjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, April 2026

Clarisa

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi.....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan .....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar.....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran .....	31
D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel .....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Data Yang Diperlukan .....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	41
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis .....	42

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 50  
B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 67

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 76  
B. Saran ..... 77

**Daftar Pustaka..... 79**

**Lampiran..... 81**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Capaian Kinerja .....	4
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Faktor – Faktor Kinerja Pegawai .....	5
Tabel I.3 Hasil PraRiset pada Kinerja Pegawai .....	6
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja .....	7
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja.....	8
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	37
Tabel III.2 Distribusi Sampel .....	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	54
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	54
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Pegawai Variabel Kinerja Pegawai.....	60
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Pegawai Variabel Motivasi Kerja .....	63
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Pegawai Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel IV.8 Hasil Regresi Linier Berganda .....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji F (Bersama - sama).....	69
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Parsial) .....	70
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar IV.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar IV.2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	57
Gambar IV.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia .....	58
Gambar IV.4 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja .....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Pegawai
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabel Distribusi r
- Lampiran 7. Tabel Distribusi F
- Lampiran 8. Tabel Distribusi t
- Lampiran 9. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 11. Surat Pernyataan selesai penelitian
- Lampiran 12. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 13. Surat Keterangan Bebas BPP
- Lampiran 14. Sertifikat AIK
- Lampiran 15. Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 16. Sertifikat SKPI
- Lampiran 17. Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Clarisa/212022135/2026/Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir sebanyak 74 pegawai dan Sampel yang digunakan sebanyak 63 Pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir, ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah sebesar 64%.

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

## ABSTRACT

*Clarisa/212022135/2026/The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Employees at the Plantation and Livestock Service of Ogan Komering Ilir Regency.*

*This study aims to determine the influence of work motivation and job satisfaction on the performance of employees at the Plantation and Livestock Service of Ogan Komering Ilir Regency. The population in this study was all 74 employees of the Plantation and Livestock Service of Ogan Komering Ilir Regency. The sample used was 63 Pegawaits. The sampling technique used was purposive sampling. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation and job satisfaction jointly had a significant effect on the performance of employees at the Plantation and Livestock Service of Ogan Komering Ilir Regency. The partial hypothesis results show a significant effect of work motivation on employee performance at the Ogan Komering Ilir Regency Plantation and Livestock Service, and a significant effect of job satisfaction on employee performance at the Ogan Komering Ilir Regency Plantation and Livestock Service. The adjusted R-square value indicates that work motivation and job satisfaction influence employee performance at the Ogan Komering Ilir Regency Plantation and Livestock Service by 64%.*

*Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen pada dasarnya merupakan proses untuk mengorganisir dan mengelola seluruh sumber daya yang ada dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Terry dalam Hasibuan (2020:1). Dengan adanya manajemen, setiap aktivitas dalam organisasi dapat diatur secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan. Dalam penerapannya, manajemen tidak hanya berfokus pada pengaturan sistem dan strategi, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana sumber daya manusia melaksanakan perannya dalam organisasi, (Hasibuan, 2020:21).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Maju atau mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pegawai dalam organisasi menjadi perhatian utama dalam mencapai keberhasilan. SDM berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu tercapainya tujuan organisasinya, (Mangkunegara, 2017:2). Dalam sebuah instansi, pegawai memegang peranan utama dan menjadi ujung tombak pelaksanaan aktivitas sehari-hari, (Sedarmayanti, 2017:13).

Dalam instansi pemerintahan pegawai dituntut mampu bekerja secara optimal, bertanggung jawab serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, (Sedarmayanti, 2017:260). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam periode tertentu. Menurut Afandi (2021:83) Kinerja merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat, sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya capaian instansi.

Menurut Kasmir (2022:189) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, pengetahuan, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi dapat merangsang pegawai untuk menggerakkan tenaga dan pikirannya dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila motivasi terpenuhi, maka akan timbul kepuasan yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja maksimal. Maruli (2020:56) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi

akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi juga tidak terlepas dari kepuasan kerja. Ketika pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat mereka lebih bersemangat dan serius dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memperkuat dorongan tersebut. Pegawai yang puas cenderung menunjukkan sikap positif, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi.

Menurut Afandi (2021:73) Kepuasan kerja merupakan tingkat respons emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, motivasi dan kepuasan kerja saling berkaitan dan memengaruhi terciptanya kinerja yang baik.

Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah salah satu lembaga pemerintahan daerah yang bertugas mengelola urusan perkebunan dan peternakan. Dinas ini bertanggung jawab dalam merencanakan, membangun, mengawasi, serta mengembangkan sektor perkebunan dan peternakan agar dapat meningkatkan hasil produksi, kualitas produk, serta kesejahteraan masyarakat melalui penggunaan sumber daya alam secara bertanggung jawab. Karena peran yang penting ini, para pegawai dinas diwajibkan bekerja dengan profesional, teratur, dan tetap fokus dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dinas tersebut dapat dilihat melalui capaian kinerja tahun 2024 pada tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Capaian Kinerja Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan**  
**Komering Ilir tahun 2024**

No	Layanan dan produksi	Target	Realisasi	Presentase belum tercapai
1	Layanan kesehatan hewan (ekor)	9.000	8.752	3%
2	Layanan vaksinasi hewan (ekor)	37.000	36.028	3%
3	Produksi sawit (ton)	215.000	209.169	3%
4	Produksi karet (ton)	1.800	1.692	6%
5	Produksi kelapa (ton)	2.000	1.885	6%
6	Produksi pinang (ton)	80	72	10%

**Sumber: Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir 2024.**

Berdasarkan Tabel I.1 capaian kinerja Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir tahun 2024 menunjukkan bahwa realisasi beberapa layanan dan produksi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Layanan kesehatan hewan dan vaksinasi hewan masih berada di bawah target dengan persentase belum tercapai sebesar 3%. Pada sektor produksi, komoditas sawit juga belum mencapai target dengan selisih 3%, sementara produksi karet dan kelapa menunjukkan persentase belum tercapai sebesar 6%. Selain itu, produksi pinang memiliki persentase belum tercapai, yaitu sebesar 10%. Produksi pinang secara persentase tampak lebih tinggi dibandingkan komoditas lainnya, namun hal tersebut dipengaruhi oleh skala produksi yang relatif kecil karena pinang bukan merupakan komoditas utama di wilayah penelitian.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan aktivitas kerja pegawai telah berjalan, namun belum optimal dalam mencapai target yang direncanakan. Capaian kinerja yang belum maksimal dipengaruhi beberapa faktor, berdasarkan hasil prariset yang

dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel I.2**  
**Data Pra Riset Faktor-faktor kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Motivasi kerja</b>			
1	Pegawai merasa termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik setiap hari.	10	20
<b>Disiplin kerja</b>			
2	Pegawai datang tepat waktu dan mematuhi aturan kerja yang berlaku.	20	10
<b>Kepemimpinan</b>			
3	Pimpinan memberikan arahan dan dukungan yang cukup terhadap pegawainya.	23	7
<b>Budaya organisasi</b>			
4	Budaya kerja didinas mendorong pegawai lebih disiplin dalam bekerja	25	5
<b>Lingkungan kerja</b>			
5	Lingkungan kerja yang ada di kantor terasa nyaman untuk produktivitas pegawai	26	4
<b>Kepuasan kerja</b>			
6	Pegawai merasa puas terhadap kebijakan dan sistem penghargaan serta dukungan kerja yang diterapkan di dinas.	11	19
<b>Komitmen</b>			
7	Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi pada perusahaan	24	6
<b>Kemampuan dan keahlian</b>			
8	Pegawai memiliki kemampuan teknis yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	23	7
<b>Pengetahuan</b>			
9	Pegawai aktif meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan atau pengalaman kerja	25	5
<b>Loyalitas</b>			
10	Pegawai menunjukkan loyalitas tinggi dengan masa kerja yang panjang	23	7
<b>Rancangan Kerja</b>			
11	Perusahaan memiliki sistem kerja yang terstruktur dan jelas sehingga tugas pegawai lebih mudah dipahami	25	5
<b>Kepribadian</b>			
12	Pegawai menunjukkan sikap positif saat melakukan pekerjaan	26	4
<b>Kompensasi</b>			
13	Sistem kompensasi yang diberikan instansi membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik	27	3

**Sumber: pra-riiset 2025**

Berdasarkan data prariset pada Tabel I.2 terdapat permasalahan dari jawaban yang paling banyak menjawab tidak setuju, sehingga

peneliti menyimpulkan yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir yaitu berhubungan dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan prariset lebih dalam terhadap variabel – variabel yang diduga menjadi permasalahan dalam kinerja di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel I.3**  
**Data Hasil Pra-Riset Kinerja pegawai**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Kinerja Pegawai</b>			
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh dinas.	10	20
2	Pegawai mampu mempertahankan kualitas kerja meskipun berada dalam tekanan.	12	18
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan	13	17
4	Pegawai bekerja dengan tanggung jawab penuh terhadap hasil yang diberikan.	23	7
5	Pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil yang maksimal.	22	8
6	Pegawai mematuhi pengawasan dan arahan dari atasan dalam melaksanakan tugas.	25	5

**Sumber: Pra-riset Dinas Perkebunan dan Peternakan kabupaten ogan komering ilir.**

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel I.3, terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Sebagian pegawai masih sering menyelesaikan pekerjaan melebihi batas waktu, menunjukkan ketepatan waktu kerja yang belum optimal. Selain itu, pada kondisi beban kerja yang tinggi atau situasi pekerjaan yang kompleks, performa kerja pegawai cenderung menurun sehingga

memengaruhi kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Pra-riset juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri maupun ketika diberikan tanggung jawab yang lebih besar, yang berdampak pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Secara keseluruhan, fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara lebih optimal.

**Tabel I.4**  
**Data Hasil Pra-Riset motivasi kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Motivasi kerja</b>			
1	Penghargaan atau insentif yang diberikan dinas memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.	10	20
2	Kondisi lingkungan kerja nyaman, aman, dan mendukung aktivitas pegawai.	25	5
3	Fasilitas kerja memadai dan mendukung pelaksanaan tugas.	20	10
4	Pegawai memiliki dorongan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.	21	9
5	pegawai berusaha meningkatkan kinerja agar mendapat pengakuan dan apresiasi dari atasan.	11	19
6	Pekerjaan yang dilakukan pegawai memberikan tantangan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.	13	17

**Sumber: Pra-riset Dinas Perkebunan dan Peternakan kabupaten ogan komering ilir.**

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel I.4 bahwa motivasi kerja pegawai masih belum optimal. Sebagian pegawai menyatakan bahwa penghargaan atau insentif yang diberikan dinas belum sepenuhnya mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal. Selain itu, pengakuan dan apresiasi dari atasan terhadap hasil kerja pegawai juga dinilai masih

terbatas, sehingga dorongan untuk meningkatkan kinerja belum terbentuk secara kuat.

Di sisi lain, pra-riset menunjukkan bahwa pekerjaan yang dijalani pegawai cenderung bersifat rutin dan belum sepenuhnya memberikan tantangan maupun kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Kondisi tersebut menyebabkan motivasi kerja pegawai lebih bersifat menjalankan tugas rutin, bukan sebagai dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

**Tabel I.5**  
**Data Hasil Pra-Riset Kepuasan kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Kepuasan kerja</b>			
1	pegawai merasa pekerjaan yang di lakukan memberi rasa bangga tersendiri.	<b>11</b>	<b>19</b>
2	Pegawai merasa cukup puas terhadap bentuk apresiasi yang diberikan dinas.	<b>22</b>	<b>8</b>
3	Pegawai merasa atasan memberikan pengawasan yang baik terhadap pelaksanaan pekerjaan.	<b>14</b>	<b>16</b>
4	Pegawai mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi kendala pekerjaan	<b>13</b>	<b>17</b>

**Sumber: Pra-riset Dinas Perkebunan dan Peternakan kabupaten ogan komering ilir.**

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel I.5 terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Sebagian pegawai menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalani belum memberikan rasa bangga atau kepuasan secara maksimal sehingga beberapa pegawai merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan ketepatan pelaksanaan tugas.

Selain itu, pengawasan dari atasan terhadap pelaksanaan pekerjaan dinilai belum sepenuhnya memadai, sehingga pegawai kadang kesulitan mendapatkan arahan yang jelas dan bekerja dengan efisien. Kondisi ini dapat memengaruhi ketepatan waktu penyelesaian tugas serta kualitas hasil kerja, terutama saat beban kerja meningkat. Pra-riset juga menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja belum dirasakan secara merata, khususnya ketika menghadapi kendala atau pekerjaan yang kompleks. Hal ini membuat beberapa pegawai merasa terbebani, dan kolaborasi dalam tim menjadi kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan Judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir?

3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi penulis

Penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan pemikiran bagi Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir guna meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

## 3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Dharma, A. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Endra, Y. D. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, Vol.14 No.2, 65-76.
- Firya, R., & Sucipto. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2 No.1,42-51.
- Gilmer, B. H. 2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gitosudarmo, I.. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. H. (dalam Sutrisno). (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Harahap, D. A., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Manajemen*, Vol.3 No.1,120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utari, K., & Darwin. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.21 No.1, 28-38.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia Teori dan praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maruli, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Pustaka Setia.
- Mahayani, N. P. A. M., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen*, Vol.1 No.4, z1240-1252.

- Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 101–110.
- Putri, A., & Aldino, H. P. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.15 No.2 33–44.
- Putri, R., & Widiyanto. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di PT Gunung Mandiri Internusa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1 No.3, 2827-7740
- Rosalina, A., & Suryani, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong. *Jurnal Manajemen Publik*, Vol.6 No.2, 55–66.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, S., Siska, & Indra. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen*, Vol.1 No.3, 200-212.